


جــامعــة مــؤتة

عمادة الدراســات العليا

# اتجاهات مدراء المدارس الحكومية الثانوية والمشرفين التربويين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهني والتدريب لتحقيق الاقتصاد المعرفي

إعداد الطالبة

سفانة أحمد المرايات

إشراف الدكتور

"محمد أمين" حامد القضاة

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

في الإدارة التربوية قسم الإدارة والأصول التربوية

جامعة مؤتة، 2008

**الآراء الواردة في الرسالة الجامعية**
**لا تُعبِّر بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة**

بسم الله الرحمن الرحيم




MUTAH UNIVERSITY
Deanship of Graduate Studies

جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا


*نموذج رقم (14)*

# قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطلبة سفانة احمد المرايات الموسومة بـــ:

**اتجاهات مدراء المدارس الثانوية الحكومية والمشرفين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهني والتدريب لتحقيق الاقتصاد المعرفي**

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في **الإدارة التربوية.**

**القسم: الأصول والإدارة التربويه.**

| | التوقيع | التاريخ | |
|---|---|---|---|
| د. محمد أمين القضاة | | 2008/02/28 | مشرفاً ورئيسا |
| أ.د. اخليف يوسف الطراونة | | 2008/02/28 | عضواً |
| د. ملوح باجي الخريشا | | 2008/02/28 | عضواً |
| د. محمد عبود الحراحشة | | 2008/02/28 | عضواً |



**عميد الدراسات العليا**

**أ.د. حسام الدين المبيضين**


MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694
e-mail: dgs@mutah.edu.jo sedgs@mutah.edu.jo

مؤته – الكرك – الاردن
الرمز البريدي :61710
تلفون :03/2372380-99
فرعي 5328-5330
فاكس 03/2 375694
البريد الالكتروني

## الإهداء

إلى أحق الناس بحسن صحابتي.. والديَّ أطال الله في عمريهما...

إلى رفيق دربي... زوجي رامي...

إلى من سكن سويداء القلب... ابني أحمد...

إلى عضدي وسندي... إخوتي وأخواتي...

إلى كل من علمني حرفاً...

**أهدي هذا الجهد المتواضع**

**سفانة أحمد خليف المرايات**

## الشكر والتقدير

الشكر لله أولاً، كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والعرفـان إلـى الـدكتور المشرف "محمد أمين" حامد القضاة الذي بذل من وقته وجهده وعلمه الشيء الكثير، فله الفضل في توجيهي وإرشادي طوال مدة الدراسة، وفترة إعدادها وتابعهـا منـذ كانت فكرة حتى لحظة إخراجه ا، بما يجب أن تكون عليه بصورتها الحالية متكاملـة البناء كما كان لآرائه السديدة ونصائحه القيمة أثر كبير، فلـه منـي كـل الـشكر والعرفان.

كما وإنَّني أتوجه بالشكر والتقدير للسادة أعضاء لجنـة المناقـشة، والـشكر الموصول للسادة المحكمين الذين منحوني من وقتهم وجهدهم وإرشـ اداتهم ما مكننـي من إتمام إعداد أداة الدراسة.

وأتوجه بالشكر والامتنان للدكتور صبري الطراونة على ما قدمة من عـون ومساعدة فيما يتعلق بإجراء العمليات الإحصائية.

وأتقدم بالشكر والتقدير للدكتور منصور الكفاوين على ما قدمه مـن تـدقيق لغوي لهذه الدراسة.

كما وأتقدم بال شكر والعرفان لأسرة مركز إنفنتي على ما تحملوه من مـشقة أثناء طباعة الرسالة.

وأتقدم بشكري وتقديري وامتناني إلى والدي لمساعدته ومؤازرته وتـشجيعه المنقطع النظير، وإلى زوجي الذي تحمل معي أعباء السفر، وإلى كل مـن أسـدى جهداً وقدم تسهيلاً وعوناً ساهم في إبراز هذه الدراسة.

وختاماً لا بدَّ من كلمة شكر ووفاء وعرفان لأهل الفضل أساتذتي الأفاضل في كلية العلوم التربوية من جامعة مؤتة، وإلى كافة العاملين من وزارة التربية والتعليم ومديريات التربية والتعليم في محافظة الطفيلة والكرك ومعان والعقبة.

**سفانة أحمد خليف المرايات**

## فهرس المحتويات

| الصفحة | المحتوى |
|---|---|

| المحتوى | الصفحة |
| --- | --- |

## قائمة الجداول

## قائمة الأشكال

# قائمة الملاحق

**الملخص**

**اتجاهات مدراء المدارس الثانوية الحكومية والمشرفين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهني والتدريب لتحقيق الاقتصاد المعرفي**

**سفانة أحمد خليف المرايات**

**جامعة مؤتة، 2008**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات مدراء المدارس الثانوية والحكومية والمشرفين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهني والتدريب لتحقيق الاقتصاد المعرفي.

وقد تألف مجتمع الدراسة من (786) مشرفاً ومديراً، تم اختيار عينة عشوائية طبقية تكونت من (499) مشرفاً ومديراً.

وللإجابة عن أسئلة الدراسة فقد تم استخراج المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين، ومصفوفة معاملات الارتباط وتحليل الانحدار الخطي المتعدد بالإضافة لاختبار شافيه للمقارنات البُعدية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. إن المتوسط العام لأبعاد برنامج التطوير المهني والتدريب جاء مرتفعاً حيث بلغ (4.28).
2. عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمتغير النوع الاجتماعي على جميع أبعاد البرنامج، أما بالنسبة لمتغير الخبرة الإدارية أشارت النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية فقط على بعد الكفاءة والتطوير المهني والتدريب، وتعود هذه الفروق لصالح الخبرة الأعلى، كذلك أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الوظيفة على جميع أبعاد الدراسة، وكانت الفروق لصالح المشرف التربوي.
3. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) إذ ظهر أثر للتفاعل بين متغير الخبرة والوظيفة على الأبعاد جميعها والأداء ككل، وكانت الفروق للمشرف التربوي.

# Abstract

## The principals and Supervisors of the Government Secondary Schools Attitudes in the Southern Region of Jordan towards Professional and Training Development Programs to Achieve the Economic literacy

**Sfanah Ahmad Khalief Almrayat**

**Mu'tah University, 2008**

The study aimed to know the principals and supervisors of the government secondary schools attitudes in the southern part of Jordan towards professional and training programs to achieve the economic knowledge.

The population comprised (786) principals and supervisors. A class random sample was selected of (499) principals and supervisors. To answer the study questions, means, standardized deviations, variance analysis, correlations matrix and multiple linear analysis as well as the comparative dimensional tests. The study showed the following results:

1. The common means of the dimensions of the development and training program were high (4.28).
2. There were no significant statistical difference for gender on all the dimensions of the study, but for administrative dimension there were a significant statistical difference only for the development and training capacity dimension, these, to differences related to the higher experience. Moreover, the results indicated significant statistical differences due to the position variable on all study dimensions in the favor of the educational supervisors.
3. There were significant statistical differences at ($\alpha \geq 0.05$) evidence level, where the interaction effect appeared between the experience and job dimension all dimension on all dimensions and performance in the favor of the supervisor.

# الفصل الأول

## خلفية الدراسة ومشكلتها

### 1.1 المقدمة:

تعد التربيةُ أداة لتنمية الأمم وتطورها ورفعتها، وحل معضلاتها الحالية المستقبلية، وقد تنبهت الأمم إلى التربية ودورها في مواجهة التحديات والأزمات ؛ فباتت تراجع أنظمتها وسياساتها التربوية باستمرار بوصفها البوابة الرئيسة لعالم المستقبل.

وفي الأردن تبنت وزارة التربية والتعليم مشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي؛ ذلك أن حيوية المجتمع ونشاطه في عصر التقدم العلمي والتقني تعتمد إلى حدٍ كبير على مدى فاعلية النظام التعليمي.

إن الرغبة في المعرفة وتحصيل المعلومات هي واحدة من أهم الخصائص المميزة للكائن البشري، وقد ارتبط تطور المعرفة وأساليب الحصول على المعلومات بتطور النشاط الاقتصادي والوسائل التكنولوجية، ابتداءً من مرحلة الجمع والالتقاط إلى مرحلة الزراعة، ثم مرحلة الصناعة، ويعد الانتقال من مرحلة إلى أخرى بمثابة ثورة اقتصادية، وتكنولوجية، واجتماعية، وسياسية، وثقافية. ويتجه العالم الآن نحو مرحلة جديدة، وثورة شاملة تتراجع فيها الأنشطة والتكنولوجيات القديمة لتحل محلها أنشطة وتكنولوجيا جديدة من نوع آخر ، يعتمد على العمل الذهني المبدع الخلاق الذي يفيد من المعلومات المتاحة بالفعل، ويعمل على تطويرها لإنتاج وتوليد معلوماتجديدة تصلح لتكيأد معلومات أكثر دقة وتطوراً ، وتستخدم في تطوير التكنولوجيا الجديدة (أبو زيد، 2003).

ويقع على عاتق التربية دور طموح كبير في تنمية الأفراد والمجتمعات؛ إذ إنَّ الأفراد لن يكونوا قادرين على الوفاء بما يطلب منهم إلاَّ إذا تم تحسين نوعية التعليم (اليونسكو، 1996).

وقد تعاظمت أهمية المعرفة في الاقتصاد حتى عُدّت سمة القرن الحادي والعشرين هي نتيجة الاقتصاد المبني على المعرفة (Knowledge Based

(Economy) ودخلت المعرفة بوصفها عنصراً أساسياً في تنافسية الصناعة، ويتجلى ذلك في زيادة نسبة الصادرات المعرفية، وزيادة صادرات الخبرة (Know-How) وصادرات الخدمات المعرفية من استشارات ومعلومات، حتى تحولت المعلومات إلى سلطة تستدعي حمايتها والحفاظ على سريتها (مراياتي، 2000).

ولكي تفي التربية بكل مهامها عليها أن تنتظم حول أربعة محاور أساسية للتعلم، وهي:

أ. التعلم للمعرفة: أي اكتساب أدوات الفهم، واستعمال المعرفة الجديدة وإيجاد الطرق الصحيحة للتعلم بفعاليته إذ أن التطبيق النظري والتحليلي للمعرفة يُعد من القدرات المهمة لعمال المعرفة، والذي يقود بالتالي إلى تعزيز قدراتهم على تطوير المعرفة واكتساب المعارف الجديدة.

ب. التعلم للعمل: وذلك من خلال تطوير مهارات الاتصال والمهارات الشخصية والقدرة على العمل التعاوني، ليتسنى للمتعلم التأثير في بيئته إذ أنَّ مجتمع الاقتصاد المعرفي مجتمع تشارك تسود فيه شبكات العمل على المستوى المحلي والعالمي، أعضاء فاعلين في تنظيمات العمل وفي المجتمع.

ج. التعلم للعيش والتكيف مع الآخرين ومع التكنولوجيا الجديدة: وقد تكون التكنولوجيا الجديدة مفتاح الحصول على المعلومات غير المحدودة، ويتطلب ذلك إعداد مجتمع قادر على التكيف مع هذه التكنولوجيا، وتحويل المعلومات إلى معارف وقيم جديدة.

التعلم لتكون: وذلك من خلال التعلم الذاتي، و يعتبر من أشكال الكفاءة التي تساعد الفرد ليصبح جاهزاً لاستقبال المعرفة وتوظيفها مدى الحياة (اليونسكو، 1996).

وأدى التقدم السريع في التكنولوجية الجديدة للمعلومات، والاتصال إلى حدوث مزيد من التغير في طرائق تكوين المعارف واكتسابها ونقلها (اليونسكو، 1998)، لذا لا بُدَّ من الإفادة من ثورة الاتصالات بأسلوب يجذب القارئ والمستمع والمشاهد ، وترسيخ البناء التربوي للفرد المسلم القائم على تشكيل الشخصية المتكاملة والاهتمام بالبحث العلمي والتعامل مع العلوم المعاصرة ، والاستفادة من إنجازات العصر في

مجالات العلوم والتكنولوجيا وتبني المنهج الإسلامي في تحقيق التنمية الشاملة، الذي يقوم على القيادة المتوازنة بالجوانب الروحية والاقتصادية والتربوية، والاستفادة مما قدمه المجتمع الإنساني (الرأي، 2004).

وفي هذا السياق تعاظمت أهمية المعرفة في الاقتصاد حتى غدت سمة اقتصاد القرن الحادي والعشرين هي سمة الاقتصاد المبني على المعرفة (Knowledge Based Economy)، ودخلت المعرفة، بوصفها عنصراً أساسياً في تنمية كافة قطاعات الإنتاج والخدمات واستدامتها، ويتجلى ذلك في زيادة نسبة الصادرات المعرفية في مجمل الصادرات، كما زادت صادرات الخبرة (Know-how) وصادرات الخدمات المعرفية من استشارات ومعلومات، ومن الظواهر الأخرى لهذه التغيرات تحول المعرفة إلى سلعة مما يستدعي حمايتها والحفاظ على سيرورتها (مراياتي، 2000).

ويعتمد الاقتصاد المبني على المعرفة على استخدام الأفكار وتطبيق التكنولوجيا، وهذا يتطلب أفراداً متعلمين مدى الحياة (Life Long Learning) حيث يتعلم الأفراد طيلة حياتهم، فمن حق الأفراد أن يتعلموا مهارات عقلية عليا، كالتطبيق، والتحليل والتركيب، والتعلم التعاوني، مدى حياتهم بدلاً من الحفظ (Word Bank Group, 2001).

ولتحقيق ذلك يرى (ستراك، 2004)أنَّه لا بُدَّ للتربية أن تعتمد على استراتيجيات حديثة في تحقيق أهداف المجتمع والذي يمكنها من التكيف مع تحديات العصر وتغيراته التكنولوجية من خلال تفاعلها مع التوائم المسمى بالتدريب، حيث يعد التدريب قلب العملية التربوية ، وموجهها نحو التكيف مع التغيرات العصرية، وعلى هذا الأساس ينظر إلى التربية والتدريب كمصدرين أساسيين في إنتاج القوى العاملة الماهرة، والمدربة، والمؤثرة في حياة المجتمعات الاقتصادية وتحديات العصر، ويلبيان حاجات سوق العمل من القوى العاملة المؤهلة والمدربة التي تتناسب مع التطورات التكنولوجية السريعة والمستمرة ،وعليه فالتربية بما تمتاز به من شمولية تحظى بأهمية استثنائية لأثرها البالغ في تنمية الموارد البشرية، فهي عطاء إنساني يحقق للأفراد والمجتمع تطوراً وارتقاءً إلى مستويات أفضل، فالتربية

تهدف إلى بناء شخصية الفرد عن طريق إعداده ثقافياً وفكرياً لمواجهة الحياة ، وتأهيله للدخول في الحياة العملية، بينما التدريب يهدف أساساً إلى زيادة كفاءة الفرد الأدائية، مما يمكّنه من ممارسة الحياة العملية نفسها . والتدريب عموماً هو صيغة مباشرة من التربية يتم تكوين ، أو تعديل، أو تحديث مهاراتٍ سلوكيةٍ للفرد والمؤسسة التي يخدم فيها، معتمداً في ذلك على طرق وأساليب عملية وتطبيقية، فلا يكتمل سلوك تربوي دون تدريب.

ويحتل التدريب مكاناً بارزاً في الأنشطة الهادفة إلى تحسين أساليب العمل، وتغيير مهارات الأفراد وقدراتهم فالتدريب يجعلهم يسلكون طرقاً ، ويتبعون أساليب في أداء مهماتهم ووظائفهم ، تختلف عما كانوا يتبعونه قبل التدريب، إذ أصبح التدريب وظيفة إدارية مستمرة تمثل واجباً أساسياً من واجبات الإدارة الحديثة في مختلف التنظيمات.

فالتطوير المهني، والتدريب ضروري لتحقيق مخرجات ونواتج تعليمية مرغوبة وجوهرية، فقد أدرك الأردن أنَّه لا بد من تطوير النظام التربوي تطويراً شاملاً. فالعنصر البشري أو الإنساني في حركة التطوير المهني بما يملكه من قيم ومثل واتجاهات، ودوافع وعواطف وانفعالات ، هو العامل الحاسم في تحديد مسار حركة التطوير المهني وتمكنها من بلوغ أهدافها، حيث أن عمليات التطوير المهني لا يمكن أن تتحقق بمجردتوافر الرغبة عند القادة التربويين لإحداث التطوير ، بل يحتاج إلى كوادر فنية تمتلك كفايات ومهارات مهنية وعناصر بشرية قادرة على استيعاب مفاهيم وفلسفة التطوير التربوي وأهدافه إلى إجراءات عملية (وزارة التربية والتعليم، 2003 أ).

فالإنسان الفاعل في القرن الحادي و العشرين هوالإنسان متعدد المهارات ، والقادر على التعلم الدائم، والذي يقبل إعادة التدريب والتأهيل عدة مرات طوال حياته. والمجتمع الفاعل ستستأثر فيه تكنولوجيا المعلومات بأكثر نصيب من القوة البشرية (نبيه، 2002).

ولقد أكدت توصيات العديد من المؤتمرات، والحلقات الدراسية في الدول العربية على أهمية الإشراف التربوي في النهوض بمستوى المعلم أثناء الخدمة،

وحددت طبيعة مهام ومسؤوليات قيادات الإشراف، وأكدت على دور مدير المدرسة كمدرب مستمر ودائم لمدرسته ، والمشرف التربوي باعتبارهما مدرسة تزود المعلمين بالجديد من الأفكار والمهارات التربوية في مجال تخصصهم (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1977).

وذكر وارثن (Warthen, 1973) المشار إليه في (الغامدي والغامدي، 2000) أن عملية التقويم أساسية لتحديد القيمة الحقيقية للبرنامج ، فهي عملية تتضمن الحصول على المعلومات الضرورية التي يمكن أن تستخدم في الحكم على صلاحية البرنامج، ونتائجه، والأسلوب المتبع في تنفيذه، وأهدافه ومدى تحققها، كما يمكن أن تؤدي عملية التقويم إلى الاستفادة من برامج بديلة صممت لتحقيق أهداف محددة.

ويحتل التقويم مكاناً هاماً في عملية الإدارة المدرسية، ذلك أن التقويم يتلازم مع كل نشاطات الإدارة المدرسية، ولما كانت الإدارة المدرسية تمثل القيادة الموجهة لعمل المدرسة فإن التقويم يعتبر أهم مسؤولياتها، وعليه فإن التقويم عملية فحص ومراجعة للأعمال والنشاطات التي يقوم بها الأفراد والجماعات في المدرسة في ضوء معايير محددة من الأهداف والغايات التربوية (البوهي، 2001).

كما دلت نتائج بعض الدراسات على أن المعلم الجديد في مهنة التعليم يواجه مشكلات كثيرة، منها ما يتعلق بالعلاقات مع التلاميذ، أو بالعلاقات مع إدارة المدرسة، وذلك يتطلب من قيادات الإشراف ومدير المدرسة التعاون على تهيئة الجو المناسب لنمو المعلمين والاستفادة من معلوماتهم وخبراتهم وبرامج إعدادهم بأكبر قدر ممكن من الفائدة (الصباغ وعبد العظيم، 2000).

ومن هنا انبثقت الرؤية المستقبلية في الأردن لنظام تربوي يحقق التميز والإتقان والجودة من خلال استثمار الموارد البشرية، والفرص المتاحة والمعروفة كثروة وطنية وتعزيز القدرة على البحث والتعلم، وضمان مساهمة الأفراد في بناء اقتصاد متجدد مبني على المعرفة، يسهم في تحقيق تنمية مستديمة ورفع مستوى جميع الأردنيين باعتباره الريق الآمن لمواجهة التحديات، ووضع الأردن على خريطة الدولة المتقدمة، والحديثة والمصدرة للكفاءات البشرية المتميزة والقادرة على المنافسة إقليمياً وعالمياً (وزارة التربية والتعليم، 2002).

ويأتي الاقتصاد المعرفي ليحدث ثورة المعلوماتية في الحياة التعليمية ، مستثمراً بذلك العقل البشري الذي هو محور هذه الثورة، لذا تسعى الدول التي تنشد التطور والتقدم –ومنها الأردن-جاهدة نحو التطوير ، والنماء، والتميز في كل ميادين الحياة؛ لذا كان لزاماً على الإداريين التربويين التأقلم مع التغيير لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي العربي الذي يخدم العملية التعليمية ، لكون النظام التربوي أداة لتطور أي مجتمع.

ويملك الأردن الأنظمة النوعية المنافسة لتنمية الموارد البشرية، التي توفر لجميع خبرات التعلم مدى الحياة، والمناسبة لاحتياجاتهم الحالية والمستقبلية ؛ استجابة للتنمية الاقتصادية، والمستدامة،وحفزها عن طريق مواطنين متعلمين ، وقوة عمل ماهرة (اليونسكو، 2003).

لقد أطلق الاتحاد الأوروبي استراتيجية طموحة لتطوير فرص العمل، ومهارات المعرفة المعتمدة على الاقتصاد، وتحتوي هذه الاستراتيجيات على توصيات محددة في أربعة مجالات أساسية : التعليم، والعمل، والخدمات العامة، والشجاعة والإقدام، وهذا يتطلب ربط المدارس بشبكة الإنترنت عام (2002) كما ويتطلب كفاءة المشرفين والإداريين في مهارات مجتمع المعلومات (مصطفى، 2006).

فمؤسسات التعليم العامة تواجه تحديات كبيرة من عدة اتجاهات سببها منافسون جدد، وتقنيات حديثة ، واتجاهات جديدة، وهذه التهديدات تتطلب مهنيين مؤهلين تأهيلاً عالياً ليس من زاوية فهم واستيعاب المبادئ التي تحكم العمل المعلوماتي، ولكن أيضاً من زاوية امتلاك المهارات الفنية المطلوبة لاستغلال الإمكانات التقنية كافة، وهنا يأتي دور التطوير المهني والتدريبي.

وعليه فالدراسة الحالية تتناول إحدى مفردات التطوير التربوي في الأردن، والتي تتم وفق الا قتصاد المعرفي، وذلك من خلال دراسة مدى تحقيقها متطلبات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية، والمشرفين التربويين في إقليم الجنوب، هذا وقد رجعت الباحثة إلى خطة وزارة التربية والتعليم (2007/2006).

### 2.1 مشكلة الدراسة:

تُعَد المعرفة المكوّن الأساسي في عصر الاقتصاد المعرفي، ولكي نواجه هذا التحدي، فإنه من المطلوب والضروري أن تحدث تحولات جذرية في التربية والتعليم، لأنَّ قيمة أي دولة تتمثل في المكون المعرفي فيها، وفي قدرتها على اكتشاف تقنيات وأساليب جديدة لإنتاج تكنولوجيا فائقة، ومن أجل هذا نحتاج إلى نوعية جديدة من المتعلمين يتعاملون، ويتفاعلون مع لغة القرن الحادي والعشرين وآلياته ومستجداته وتقنياته بكفاءة وفاعلية، إذ اهتم النظام التعليمي في المملكة الأردنية الهاشمية بتطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي وحرصت وزارة التربية والتعليم في الأردن على طرح برامج خاصة بالتطوير المهني والتدريب نحو تحقيق الاقتصاد المعرفي، وهذا يتطلب الحاجة في مدارسنا لقيادات إشرافية وإدارية تحفّز المعلمين للنهوض بعمليتي التعليم والتعلّم، إذ لا بدَّ أن تتميز هذه القيادات بقدرٍ عالٍ من إتقان كفايات التعليم الأساسية والمنافسة بقوة وفاعلية، والإسهام في تطوير الاقتصاد الوطني القائم على المعرفة، حيث أن الإنسان أصبح رأس المال المعرفي الأثمن، ويجب تنميته تنمية متكاملة؛ لما لهذا من عوائد مهمة على التنمية الاقتصادية (مؤتمن، 2003 أ).

ويتطلب الاقتصاد المعرفي كذلك موارد بشرية مؤهلة تتصف بمزايا رئيسة أبرزها: التميز بمستوى عالٍ من التعليم والتدريب، وإعادة التدريب وفق المستجدات، ودرجة عالية من التمكين والحرص على النمو المهني، والتعلم الذاتي المستمر والقدرة على التواصل والإبداع، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، إضافة إلى المرونة، والقدرة على التحول من مهنة إلى أخرى، والتعامل مع الحاسوب، وتوظيف التقنية بنجاح (مؤتمن، 2003 ب).

وكون المعلومات أصبحت المورد الأساسي في أي نشاط فإن التوجهات المستقبلية للتعليم على المستوى العالمي والعربي والمحلي تتجه لتطوير التعلم نحو الاقتصاد المعرفي، وهو يقوم أساساً على النتاجات، إذ إنَّ الأفراد سوف لن يكونوا قادرين على الوفاء بما يطلب منهم إلا إذا تم تحسين نوعية التعليم، ويوفر اقتصاد المعرفة فرصاً وتحديات في استغلال القدرات التكنولوجية، والصناعات، والوظائف

والأعمال الجديدة، وهذا يتطلب أفراد يتمَّيزون بـصفات خاصـة مثـل الإبـداع ، الإنتاجية، سرعة التكيف مع التغيرات (الشيخ، 2001).

وتأتي هذه الدراسة في الوقت الذي تطرح فيه وزارة التربية والتعليم الأردنية برامج متعددة للمديرين والمشرفين والمعلمين في تطوير التعليم، وبناءً على ما سبق فإنَّ مشكلة الدراسة تتحدد في اتجاهات مدراء المدارس الحكومية الثانوية والمشرفين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهني والتـدريب لتحقيـق الاقتـصاد المعرفي.

وعليه فإنَّ مشكلة الدراسة تتمثل "بتحديد اتجاهات مدراء المدارس الحكوميـة الثانوية والمشرفين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهنـي والتـدريب لتحقيق الاقتصاد المعرفي".

**3.1 أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية الدراسة في تفردها في موضوعها، ففي حدود علـم الباحثـة لا توجد دراسات متخصصة في مجال التطوير المهني والتدريب لتحقيـق الاقتـصاد المعرفي إلاَّ القدر اليسير، وعليه فإن الباحثة تأمل أن تكون هذه الدراسة باكورة في هذا المجال؛ ومن هنا فإن أهمية هذه الدراسة تأتي من:

1. حداثة نظام الاقتصاد المعرفي وتطبيقه في المؤسسة التعليمية.
2. الحاجة الماسة لوزارة التربية والتعليم لمثل هذه الدراسات.
3. ندرة الدراسات التي تناولت موضوع التطوير المهنـي والتـدريب والاقتـصاد المعرفي في التربية والتعليم.
4. من المؤمل أن تساعد هذه الدراسة في توجيه البحوث والدراسات المستقبلية لعمل أبحاث ودراسات في المكونات الأخرى للاقتصاد المعرفي.
5. قد تعطي هذه الدراسة المسؤولين والإداريين التربويين صورة واضـحة عـن أهمية التطوير المهني والتدريب لتحقيق متطلبات الاقتصاد المعرفي.
6. من المؤمل أن يعرف الإطار النظري لهذه الدراسة القـارئ والمهـتم بمفـاهيم الاقتصاد المعرفي، ومتطلباته والتدريب والتطوير المهني.

**4.1 أهداف الدراسة:**

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. تقديم إطار نظري مناسب يوضح مفهوم التطوير المهني، والتدريب لتحقيق متطلبات الاقتصاد المعرفي، وتحفيز المختصين والباحثين لمزيد من الدراسة.
2. التعرف على مستوى التطوير المهني والتدريب لدى مديري المدارس الحكومية والمشرفين التربويين.
3. الوصول إلى توصيات وذلك في ضوء نتائج الدراسة، ويمكن أن تفيد في زيادة الاهتمام لدى وزارة التربية والتعليم في التطوير المهني والتدريب؛ لتحقيق متطلبات الاقتصاد المعرفي وصولاً لما يترتب على هذا الاهتمام من تفعيل الأداء وتحقيق الفاعلية في المؤسسات التربوية الأردنية.

**5.1 أسئلة الدراسة:**

تحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما اتجاهات مدراء المدارس الحكومية الثانوية والمشرفين التربويين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهني والتدريب لتحقيق الاقتصاد المعرفي؟
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في اتجاهات مدراء المدارس الحكومية الثانوية والمشرفين التربويين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهني و التدريب نحو تحقيق الاقتصاد المعرفي تعزى لمتغير: النوع الاجتماعي، والخبرة الإدارية، والمسمى الوظيفي؟
3. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاهات تحقيق أبعاد برامج التطوير المهني والتدريب لتحقيق الاقتصاد المعرفي تُعزى لمتغير: النوع الاجتماعي، والخبرة الإدارية، والمسمى الوظيفي؟

**6.1 التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:**

1. **التطوير المهني:** مجموعة من الخبرات المنتظمة والمخططة من قِبَل المشرف ومدير المدرسة، والتي تمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والوظيفية، وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعلم والتعليم ويزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية.
2. **البرنامج التدريبي:** هو مجموعة من المعارف ، والخبرات، والمهارات، والقدرات المنظمة التي سوف تقدم للمشرفين التربويين ومدراء المدارس الحكومية، بقصد تنمية و تطوير كفاياتهم الإدارية بطرائق منهجية وعلمية هادفة، وبما يمكنهم مستقبلاً من تحقيق أهداف التعليم بكفاءة وفاعلية.
3. **الاقتصاد المعرفي** (Knowledge Economic): يشير هذا المصطلح إلى الحصول على المعرفة، والمشاركة فيها واستخدامها وتوظيفها، وابتكارها بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كافة، من خلال الإفادة من خدمة معلوماتية ثرية وتطبيقات تكنولوجية متطورة، واستخدام العقل البشري كرأس مال، وتوظيف البحث العلمي لإحداث مجموعة من التغييرات الإستراتيجية في طبيعة المحيط الاقتصادي وتنظيمه ليصبح أكثر استجابة وانسجاماً مع تحديات العولمة، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ،وعالمية المعرفة ، والتنمية المستدامة بمفهومها الشمولي (مؤتمن، 2003 ب).

**7.1 حدود الدراسة:**

اقتصرت هذه الدراسة على مديري ومديرات المدارس الحكومية والمشرفين التربويين الذين التحقوا في البرنامج التدريبي المذكور التابع لمحافظات (الكرك، الطفيلة، معان، العقبة) للفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2007-2008).

## الفصل الثاني
## الإطار النظري والدراسات السابقة

### 1.2 الإطار النظري:

### 1.1.2 مفهوم الاقتصاد المعرفي:

يهدف الاقتصاد المعرفي إلى تنمية الموارد البشرية وإحداث التنمية المستدامة وفق منظور شمولي تكاملي، الأمر الذي تعنى به المؤسسة التربوية بمختلف مستوياتها وأنماط عملها، وتنبع أهمية تناول هذا الموضوع في الأردن -خاصة بدعم القطاعين الرسمي والأهلي - بأن يغدو الأردن مركزاً لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المنطقة ونموذجاً يُحتذى في التغيير والتطوير والتحديث من خلال خطط إجرائية، وبرامج عمل تنفيذية في مقدمتها مشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي (ERFKE) والمنافسة فيه بكفاءة وجدارة (التميمي، 2006)، ومن أهم تعريفات الاقتصاد المعرفي ما يلي:

وقد عرف البنك الدولي الاقتصاد المعرفي بأنَّه اقتصاد عالمي للمستقبل، والتركيز على التعلم لما له من أهمية أساسية كوسيلة للاستثمار الإنساني، والبحث في إنتاج المعرفة (Peter, 2002).

وعرف في (تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003) نشر المعرفة، وإنتاجها وتوظيفها بكفاءة في جميع مجالات النشاط المجتمعي والاقتصادي، والمجتمع المدني والسياسة، وصولاً لآفاق التنمية الإنسانية، ويتطلب ذلك بناء القدرات البشرية الممكنة، والتوزيع الكفؤ للقدرات البشرية.

عُرِّف الاقتصاد المعرفي للدول النامية بأنَّه: الاقتصاد الذي يتعلق بالاستراتيجيات، وأساليب التعليم الحديثة، والموجودة في الدول المتقدمة، وكذلك بالمدارس الجيدة، والحديثة المزودة بالاتصالات (Teriel & Grump, 2004).

وعرّفه (الصانع ومحمد، 2004) بأنه دراسة عمليات التعلم والتعليم وتحليل العمليات العلمية واستثمارها.

وعرَّفه (حواس، 2005) بأنه فهم جديد أكثر عمقاً لدور المعرفة ورأس المال البشري من تطور الاقتصاد وتقدم المجتمع.

وعرّفه (ناصر الدين، 2006) بأنهالحصول على المعرفة ، والمشاركة فيهـــا واستخدامها، وتوظيفها، وابتكارها، بهدف تحسين نوعية الحياة لإحداث مجموعة من التغييرات الإستراتيجية في طبيعة المحيط الاقتصادي وتنظيمه ليصبح أكثر است جابة وانسجاماً مع تحديات العولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعالمية المعرفة، والتنمية المستدامة بمفهومها الشمولي والتكاملي.

وعرّفه (الهاشمي والعزاوي، 2007) بأنه نظام تعليمي قائم علـــى الوســـائل التقنية والبحث العلمي للإفادة من قدرات الأفراد بأعمارهم المخت لفة بوصفها الثـــورة الاقتصادية الفاعلة للتمكين المعرفي الوظيفي تطـــويراً للحيـــاة الوطنيـــة الإنـــسانية باكتساب المعرفة واستخدامها وإنتاجها.

إذن فالاقتصاد المعرفي هو استغلال الموارد والإمكانات التربوية اســـتغلالاً أمثل من أجل تحقيق أكبر عائد نحو المتعلم رغبة في تحقيق أكبر نفع مـــن العمليـــة التعليمية للمتعلم بما يؤدي إلى تغيير النظام التربوي، ويعمل على تـــوفير وتطـــوير الموارد البشرية والهيكلية الوظيفية التي تتناسب والاحتياجات الوطنيـــة والتحـــديات العالمية في القرن الحادي والعشرين.

وقد ميز (علي، 2003) في مقالته بعنوان "اقتصاد المعرفة بين ثلاثة أنـــواع من المجتمع:مجتمع المعلومات، ومجتمع المعرفة، ومجتمع التعلم "؛ فـــالأول : وليـــد الفيض الكثيف من المعلومات، وتطبيقات المعلومات التي تسري داخل المجتمع لدعم أنشطته، والثاني قائم على استغلال المعرفة كأهم مورد للتنمية الاقتصادية، والنمـــاء الاجتماعي بصفة عامة، أمَّا مجتمع التعلم فهو يمثل ثروة الارتقاء المجتمعي، حيـــث يفخر المجتمع بكثير من الموجودات.

### 2.1.2 تطور مفهوم الاقتصاد المعرفي:

خلال التطور الاقتصادي الطويل كان التغير في العامل الأساسي للإنتاج هو المحدد الأكثر تأثيراً وتحكماً في هذا التطور، ففي الاقتصاد الزراعي كانت الأرض

هي عامل الإنتاج الرئيس، وفي الاقتصاد الصناعي كـــان رأس المـــال ونموذجـــه المتمثل بالآلة هو عامل الإنتاج الرئيس، في حين أن المعرفة هـــي عامـــل الإنتـــاج الرئيس في الاقتصاد الجديد ، اقتصاد المعرفة، ليصبح قطاع المعرفة هـــو القطـــاع الرابع في الاقتصاد الجديد (أبو زيد، 2003).

ولقد ترافق صعود اقتصاد المعرفة مع تطور كبير في التكنولوجيا الرقميـــة والشبكية والاتصالات عن بُعد والموجة الخلوية، مما أعطى الاقتـــصاد والمعرفـــة خصائص إضافية جعلت المعرفة العامل الحاسم والأوسع والأعمق تأثيراً في تكوين القاعدة الاقتصادية الجديدة (الهاشمي والعزاوي، 2007).

إن مفهوم المعرفة ليس بالأمر الجديد بالطبع، فقد رافقت المعرفة الإنسان منذ أن تفتح وعيه، وارتفعت معه من مستوياته البدائية مرافقة لاتساع مداركه وتعمقهـــا، حتى وصلت إلى ذراها الحالية غير أن الجديد اليوم هو حجم تأثيرها فـــي الحيـــا ة الاقتصادية والاجتماعية والتربوية، وفي نمط حياة الإنسان عمومـــاً وذلـــك بفـــضل الثورة العلمية التكنولوجية حيث شهد الربع الأخير من القرن العشرين أعظم تغييـــر في حياة البشرية وهو التحول الثالث بعد ظهور الزراعة والصناعة، وتمثـــل ثـــورة العلوم والتطور في المجالات الإلكتر ونية والتربوية، ويتطلب الانتقال إلى الاقتـــصاد العالمي المبني على المعرفة تطور المجتمع المحلي بتحقيق مـــستويات عاليـــة مـــن المعرفة والكفاءة والمهارة التكنولوجية والحاسوبية، وهذا يتطلب تغييـــر اً فـــي دور المعلم والتعليم وتطوير طرق أساليب التعليم والبيئة الطبيعية وتجهيز اتها، والمنـــاهج والكتب، فلكل نظام تربوي فلسفة عنها، ولكل فلسفة تربوية غايات تسعى لتحقيقهـــا ، ويمكن تحديدها من خلال الإجابة عن لماذا نعلم ونتعلم، وما مواصفات الإنسان الذي نريد؟ (الهاشمي والعزاوي، 2007).

وترى الباحثة أن المجتمع في الوقت الراهن بحاجة ماسة إلى ا لتغير والتـــأقلم مع متطلب التطور المعرفي ، ووعي حقيقة لا بد منها، إن دخولنا (اقتصاد المعرفة)، هو السبيل الوحيد لنجاحنا في مواجهة تحديات العصر، والحصول على موقع مناسب بين الأمم.

### 3.1.2 مكونات الاقتصاد المعرفي:

يمكن تعريف اقتصاد المعرفة في سياق المفهوم الواسع للمعرفة بأنه الاقتصاد الذي ينشئ الثروة من خلال عمليات وخدمات المعرفة والإنشاء، والتحسين، والتعلم والتطبيق، والاستخدام للمعرفة بأشكالها، في القطاعات المختلفة بالاعتماد على الأصول البشرية واللاملموسة، ووفق خصائص وقواعد جديدة، وهذا التعريف يشير إلى المكونات الآتية (ذياب، 2004):

أولاً: عمليات المعرفة (الإنشاء، والتعلم، والتطبيق، وإعادة الاستخدام ...الخ) والخدمات سواء كانت معرفة كما في الاستشارات ، والجامعات، والمستشفيات، أو المساندة بالمعرفة كما في برامج تطوير إنتاجية العمل المعرفي (تحسين موارد العمل المعرفي، تحسين كفاءة عمليات وطرق العمل المعرفي، وتحسين إنتاجية العمل المعرفي).

ثانياً: عمليات المعرفة بأنواعها الصريحة وهي موضوع تكنولوجيا المعلومات، والرقميات، والإنترنت، والضمنية هي التي تبقى في رؤوس الأفراد وتعمل في تفاعلاتهم السياقية، وكلاهما ضروري في إنشاء الثروة في اقتصاد المعلومات.

ثالثاً:الأصول البشرية واللاملموسات : إذا كانت الأرض هي قاعدة الزراعي والآلة في العصر الصناعي، فإنَّ المعرفة والقوة الدفاعية هي قاعدة الثورة في اقتصاد المعرفة، وأن الجانب الأساسي من الأصول البشرية المتعلقة بالمعرفة تتسم بكونها أصولاً لا ملموسة (وهذا ما يجعل اقتصاد المعرفة بمثابة اقتصاد اللاملموسات).

### 4.1.2 خصائص الاقتصاد المعرفي:

إن للمعلومات دوراً مهماً ومتزايداً في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، فنحن نعيش في وقتنا الحاضر في عالم متغير، عالم يختلف كثيراً عما كان عليه من قبل إنه عالم تقنية المعلومات المتقدمة والفائقة، العالم الذي يتجه نحو شبكات الاتصال.

وبناءً على ذلك علينا المشاركة في الاقتصاد العالمي الجديد الذي يعتمد على ثورة المعلوماتية ويلعب دوراً بارزاً في مجال التكنولوجيا والمعلومات من خلال توفير البيئة والتقنيات التي تسمح بنمو صناعة المعلومات وازدهارها، وعليه فإن هناك خصائص يتسم بها الاقتصاد المعرفي لا بد من ذكرها، وهي:

1. الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها رأس مال فكري ومعرفي.
2. اعتماده على القوى العاملة المؤهلة والمتخصصة.
3. اعتماد التعليم والتدريب المستمرين وإعادة التدريب.
4. توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
5. تفعيل عمليات البحث والتطوير.
6. ارتفاع الدخل لصناع المعرفة كلما ارتفعت وتنوعت مؤهلاتهم وخبراتهم وكفاياتهم (ناصر الدين، 2006).

### 5.1.2 مواصفات عصر الاقتصاد المعرفي:

تعتمد قدرة أي بلد في الاستفادة من اقتصاد المعر فة على مدى السرعة التي يمكن من خلالها أن يتحول إلى اقتصاد تعليمي ، والتعليم لا يعني فقط استخدام التكنولوجيا الحديثة للوصول إلى المعرفة الشاملة ، وإنما أيضاً استخدامها للاتصال مع الآخرين من أجل الإبداع، وهناك مجموعة مواصفات يتسم بها عصر الاقتصاد المعرفي.

1. الحاجة إلى نظام تربوي يقوم على رؤية مستقبلية لتحقيق التحول المنشود لمواجهة الاحتياجات المتسارعة لتحقيق تطور المنظومة التربوية، حيث تتغير الممارسات التربوية كي تحقق نتائج تعليمية أفضل من أجل التعامل مع طبيعة التعلم والتعليم.
2. ظهور الاهتمام بالمعلومات من حيث أرشفتها وتصنيفها وتخزينها وتوفيرها بطريقة ميسرة وعملية للباحثين ولتلبية احتياجات متغيرة.

3. أصبحت الموارد البشرية المؤهلة هي المطلوبة في عصر الاقتصاد المعرفي، وتكون هذه الموارد متمتعة بالمؤهلات والمهارات المتعددة، مما يجعلها قادرة على المشاركة في الاقتصاد المعرفي بصورة فعالة.
4. يتطلب هذا العصر كفاءات متخصصة، وفي هذا العصر يسهل التبادل بين المؤسسات، ومعالجة شؤون الموظفين عن بُعد في وقت قصير، وبأقل التكاليف.
5. أصبح التعلم في عصر الاقتصاد المعرفي تعلماً نوعياً، إذ تتوافر بيئات مادية داعمة للتعلم النوعي، والثقافة التي تسود هذا العصر ثقافة داعمة لتنمية الاستعداد للتعليم من خلال التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة مع إتاحة الفرص لجميع أفراد المجتمع.
6. تطور الكتاب في هذا العصر ولاسيَّما الكتاب الإلكتروني بلغاتٍ عديدةٍ أدى ذلك إلى حدوث كم هائل من حجم المعلومات ؛ مما جعل الإنسان الذي لا يدرك مهارات الاختصار يضيع في بحور من المعلومات.
7. تتصف الموارد البشرية التي يتطلبها الاقتصاد المعرفي بـ:
   أ. إعادة التدريب وفق المستجدات.
   ب. القدرة على حل المشكلات وعلى اتخاذ القرارات.
   ج. التعامل مع الحاسوب وتوظيف التقنية.
   د. التواصل مع الإبداع.
   ه. مستوى عالٍ من العلم والتدريب (مؤتمن، 2003 ب).

ويعمل الأردن حالياً على إحداث تغييرات ضرورية في مجال التعلم الأساسي والثانوي لدعم برنامجه الخاص بالتطور الاقتصادي والاجتماعي في عصر ثورة التغير السريع والمعلومات ؛ إذ هناك حاجة ملحة لتحقيق التغيير المؤسسي في قطاع التعليم ابتداءً من الإطار الإداري والتنظيمي في سياق الاقتصاد المعرفي.

### 6.1.2 عناصر الاقتصاد المعرفي:

إن اقتصاد المعرفة ليس مبنياً على القاعدة المعرفية فقط ولكنه اقتصاد يتجاوب بالدرجة الأولى مع المتطلبات والمتغيرات في السوق العالمية، لذا فإنه يتكون من رزمة عناصر أساسية متكاملة مترابطة (ناصر الدين، 2006)، أبرزها:

1. بنية تحتية مجتمعية داعمة : المجتمع هو أكبر قاعدة لدعم اقتصاد المعرفة فهو المستهلك لهذه المعرفة، وهو المستفيد من ثمراتها، ولذلك كلما كان تأكيد المجتمع على هذه الفوائد واستحسانه لنتائجها، فإن مردودها سيكون إيجابياً من ناحية التقدم والإبداع والتطور (الهاشمي والعزاوي، 2007).
2. مجتمع تعلم: أي أن توافر ذلك المجتمع يعد أفضل البيئات لنمو اقتصاد المعرفة، فعلى الأفراد مسؤولية التطوير والإبداع والتقدم، وإذا لم تتهيأ للشباب فرص التعلم فإن اقتصاد المعرفة يبقى متأخراً عن التطور المرجو (ناصر الدين، 2006).
3. منظومة فاعلة للبحث والتطوير : إن توافر هذه المنظومة المتقدمة يشكل أحد المتطلبات الضرورة لاقتصاد المعرفة لأنه يغيرها يعني غياب التخطيط والتوجيه والتقويم والتطوير (القضاة وهيلات، 2008).
4. توفير الربط الإلكتروني الواسع والوصول إلى الإنترنت بسهولة: إن المعرفة تحتاج إلى وسائل انتقال ، وإن بروز مفهوم اقتصاد المعرفة ارتبط وجوده بالإنترنت وسهولة الاتصال والوصول إليه ، فإذا تحقق كل ذلك تحققت أولى الخطوات نحو تنفيذ متطلبات عصر اقتصاد المعرفة (الهاشمي والعزاوي، 2007).
5. نشر ثقافة مجتمع التعلم فكراً وتطبيقاً في مختلف المؤسسات المجتمعية (القضاة وهيلات، 2008).
6. تهيئة عمَّال وصنَّاع معرفة لهم قدرة على التحليل والابتكار والإبداع والتساؤل والربط (محمود، 2005).

ويعتمد اقتصاد المعرفة اعتماداً أساسياً على نشر المعلومات واستثمارها بالإضافة إلى توليدها طبعاً، فنجاح المؤسسات التعليمية يعتمد كثيراً على فعاليتها في

جمع المعرفة واستعمالها في برامج الإنتاجية وتوليد سلع وصفات جديدة، وقد أصبح الاقتصاد يقاد من قِبَل سلسلة هرمية من شبكات المعرفة التي تتغير فيها المعلومات بمعدلات سريعة، وهناك أنواع عديدة من شبكات المعرفة مثل شبكات الجامعات وشبكات مراكز البحوث وشبكات مؤسسات المعلومات كالمكتبات ودور النشر ومراكز التوثيق، وشبكات الصناعات المختلفة، وغير ذلك من الشبكات، وأصبح المجتمع الذي لا يعتني بتشبيك مؤسسات المعرفة مجتمعاً متأخراً عن الركب الاقتصادي العالمي (مراياتي، 2008).

### 7.1.2 مشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي (ERFKE):

(Education Reform of Knowledge Economy)

حظي قطاع التربية والتعليم خلال السنوات السبع الأخيرة بدعم مميز ومتواصل وبخاصة في مجال الاستثمار في الموارد البشرية وتمكينها باعتبارها رأس المال المعرفي الأثمن ، والأقدر على إحداث التنمية المجتمعية بمختلف أبعادها ومجالاتها، وبالذات في ظل محدودية الموارد المالية والطبيعية والمعدنية.

وإيماناً من وزارة التربية والتعلم الأردنية بإعادة تشكيل النموذج التربوي كأولوية عليا، وترجمتها إلى برامج تنفيذية وخطط إجرائية تنعكس إيجابياً على تحسين العملية التعلمية التعليمية بمختلف فعاليتها، فقد شرعت الوزارة بتطبيق مشروع شامل متكامل للتحول التربوي هو "مشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي" (ERFKE) الذي حظي بدعم واضح من قِبَل القطاعات الرسمية والأهلية داخلياً ومن الجهات المانحة خارجياً، والذي يطبق على مرحلتين ، مدة كل منهما خمس سنوات وتبلغ الكلفة الإجمالية للمرحلة الأولى (38) مليون دولار.

ويسعى المشروع إلى إحداث التطوير في أربعة مكونات واضحة ومحددة ومترابطة يمكن تلخيصها وإبراز عناصرها الفرعية على النحو التالي:

1. **المكون الأول**: إعادة توجيه السياسة التربوية ، والأهداف والإستراتيجية التربوية من خلال الإصلاح الحكومي والإداري، ويشمل إعادة تحديد الرؤية المستقبلية والإستراتيجية التربوية المتكاملة وتحديث آليات الإدارة التربوية ، وصنع

القرارات وبناء نظام متكامل لدعم القرار التربوي ، وتفعيل البحث ا لتربوي للرقابة والتقويم، وتطوير السياسات والإدارة الفاعلة وتنمية الاستثمار في مجال التطوير (عبابنة وآخرون، 2005).

2. **المكون الثاني:** تغيير البرامج والممارسات التربوية لتحقيق مخرجات تعليمية تنسجم مع الاقتصاد المعرفي، ويتضمن تطوير المناهج الدراسية ، وأساليب قياس التعلم، وتطوير برامج التطوير المهني والتدريب، والذي يشمل:

أ. التخطيط.

1. المناهج واستراتيجيات التدريس.
2. استراتيجيات وأدوات التقييم.

ب. بناء الكفاءة والتطوير المهني والتدريب.

ج. تطبيق التكنولوجيا وتوفير المصادر لدعم التعلم الفعّال (خطة وزارة التربية والتعليم، 2006/2007)، هذا وقد اختارت الباحثة المكون الثاني لموضوع الدراسة بعد أن استشارت أصحاب الاختصاص والعاملين في الميدان على هذا المكون خاصة أن وزارة التربية والتعليم تعمل على هذا المكون منذ عام (2003).

3. **المكون الثالث:** توفير الدعم لتجهيز أبنية تعليمية مادية تتميز بالجودة و النوعية، ويتضمن استبدال الأبنية المدرسية غير الآمنة والمكتظة بالطلبة بشكل كبير ، والارتقاء بالمدارس القائمة لدعم التعليم وتحسينه، وتوفير المباني المدرسية الملائمة لتواكب الزيادة السكانية (مؤتمن، 2003 ب).

4. **المكون الرابع:** تنمية الاستعداد للتعلم من خلال التربية بدءاً من مرحلة الطفولة المبكرة ويتضمن رفع الكفاءة المؤسسية العاملة في هذا المجال، والتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال ونشر الوعي المجتمعي ، والفهم العام بأهمية العناية بهذه المرحلة العمرية الهامة (عبابنه وآخرون، 2005).

ومن الجدير بالذكر أن عملية التحول التربوي في الأردن سوف تشمل مختلف مكونات النظام التربوي وعناصره وفعاليته، وترى وزارة التربية والتعليم أن هذا النظام يتطلب تطبيقه ربط التطوير المهني بالتدريب ، والإبداع، والابتكار،

وجودة الأداء، وتحفيز كل من المشرف والمدير والمعلم امتلاك الكفايات المتخصصة وتنميتها باستمرار، وخاصة في مجال توظيف تكنولوجيا المعلومـــات والاتـــصالات والأساليب والنماذج الحديثة في العملية التربوية بفاعلية (مؤتمن، 2003 ب).

**8.1.2 أسس التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي:**

نستعرض فيما يأتي المبادرات الوطنية العريضة التي تم وضعها على أساس أنها تمثل أولوليات التطوير التربوي المنشود والتي خرج بها منتدى التعليم في أردن المستقبل (وزارة التربية والتعليم، 2003 أ).

1. التعلم المستمر مدى الحياة.
2. التعلم النوعي وتحسين نوعية التعلم.
3. الاستجابة لتطوير الاقتصاد وتلبية متطلباته.
4. الدخول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة.

تحظى هذه الأسس بأهمية خاصة، وتضع عبئاً ثقيلاً من المسؤولية علـــى أي جهد للتطوير التربوي في المرحلتين الأساسية والثانويـــة، فـــإنَّ النظـــام التربـــوي المتطور الذي يحقق استجابة نوعية للاحتياجات والمتطلبات المعاصرة هو الجـــسر لتحقيق الأهداف، ويتطلب ذلك تحديد مواصفات الموارد البشرية المؤهلة المطلوبـــة لهذا العصر وتقدير أهميتها، وهي الموارد البشرية المتمتعـــة بـــالمؤهلات العاليـــة، المهارات المتعددة، والقدرة على التكيف، والتأكيد على أهمية الدافعية ؛ ولهذا فـــإن اقتصاد المعرفة يتطلب متعلمين حريصين على التعلم مدى الحياة وبشكل مـــستمر، وبإمكانهم الحصول السريع على المهارات الجديدة والوصول إلى المعرفة والتكيـــف معها وإنتاجها وإبداعها والمشاركة فيها طوال حياتهم (مؤتمن، 2003 ب).

إن التعلم المبني على اقتصاد المعرفة من أبرز الاتجاهات المعاصـــرة فـــي التربية العلمية،وغاية هذا الا قتصاد رفع مستوى التعلم مع التركيز على الكفايـــات النوعية، وأن يتقن معظم الطلبة ،ومنذ نعومة أظفارهم ، المعارف والمهارات التـــي كانت مطلوبة من عدد محدود منهم، إذ أصبحت لزاماً على الطلبة كافة، أن تقدم لهم مهارات جديدة كالمهارات الحاسوبية ،والقدرة على العمل في مجمو عات، وأن يتقنوا

استخدام أدوات التكنولوجية عالية المستوى، وقد نجد أن المدرسة ليست المكان المناسب وحدها، لإتقان الطلبة ذلك كلّه، مما يستدعي إزالة الحواجز والحدود بين المدارس والمجتمع المحلي (جبر، 2006).

وقد خلص (الهاشمي والعزاوي، 2007) إلىأننا نعيش في عصر يعج بالمعرفة العلمية، فعالم المعلوماتية بأشكاله وحواسه، يدعو إلى توحيد العالم معرفياً، وتوجيهه علمياً وسلوكياً، بينما تسعى وسائل الاتصالات والمواصلات إلى تشكيل إنسان عالمي يتحلى بثقافات ومواقف وسلوكيات إنسانية مشتركة عابرة لكل الثقافات، بغية توحيد الأفكار و الاتجاهات والقيم، ونقل وعي الإنسان من المجال المحلي إلى المجال العالمي، كي تترسخ فيه عناصر المواطنة العالمية.

**9.1.2 دور النظام التربوي في الأردن لتهيئة الطلبة لمجتمع الاقتصاد المعرفي:**

يتوقع من النظام التربوي في الأردن أن يمارس دوراً فاعلاً متعدد الأبعاد متنوع المجالات في إعداد الطلبة وتهيئتهم لمجتمع الاقتصاد المعرفي، ويمكنهم من الكفايات الضرورية لتحقيق التعايش الفاعل فيه، ومواكبة مستجداته وتقنياته ومستوياته؛ فالمعلم الذي يبني الاقتصاد المعرفي يوفر بيئة تعلمية محفزة للطلبة بحيث يكونون مستقلين وقادرين على حل المشكلات بدافع ذاتي، وهؤلاء المعلمون يمتازون بالتوجيه الذاتي والرغبة في العمل الجماعي مع زملائهم، تحسين فرص الطلبة في التعليم، وهم بذلك يظهرون مهارات مهنية واستعداداً للتطور والنمو المهني، وعلى المعلمين الأردنيين الذين يعملون في إطار بيئة (ERFKE) أن يتحلو ا بالسمات التالية: يشاركون في الرؤية الأردنية للتطوير، ومتعاونون مع زملائهم، ويسعون للوصول إلى مصادر تعليمية متعددة، ويستخدمون تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، ويحرصون على النمو المعرفي والتطوير المهني (وزارة التربية والتعليم، 2003، أ).

ومنأبرز ملامح هذا الدور وأبعاده التي توجب أن تنعكس إيجاباً على الفرد والمجتمع ما يلي:

1. تنمية القدرة على التعلم واكتساب المعرفة وتوظيفها وإنتاجها وتبادلها.

2. تنمية القدرة على البحث والاكتشاف والابتكار.
3. اكتشاف قدرات الفرد ورعايتها وتعظيمها.
4. تمكين الفرد من تحمل مسؤولياته.
5. تنمية القدرات العقلية والإبداعية دعماً للتفوق والتميز والإنجاز.
6. تمكين الفرد من توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
7. تعزيز القدرة على المشاركة والعمل بروح الفريق.
8. تنمية القدرة على الفهم والتفكير الناقد والتحليل والاستنباط.
9. تعزيز القدرة على إحداث التغيير والتطوير.
10. تعزيز القدرة على الحوار الإيجابي والنقاش الهادف وتقبل آراء الآخرين (مؤتمن، 2003 ب).

**10.1.2 تطوير البرامج في ضوء الاقتصاد المعرفي:**

ولأنَّ الموارد البشرية هي ثروة الأردن، فقد أدركت القيادة السياسية أنَّه لا بدَّ من إصلاح النظام التربوية إصلاحاً شاملاً، يتناول مدخلاته وعملياته وتبناه على أمقل أن يؤدي هذا الإصلاح إلى بناء خريجين يتصفون بالفعالية الشخصية والاجتماعية، والقدرة على التكيف مع المستجدات الحياتية (وزارة التربية والتعليم، قانون التربية والتعليم رقم (3) لعام 1994).

يشمل التغير الذي يعتبر نتاجاً لعصر تكنولوجيا وثورة المعلومات، عناصر التعليم والتعلم جميعها، بجوانبها البشرية المعلم والمتعلم، إلى غير البشرية : عرفة الصف، والمنهاج، والأهداف، والوسائل؛ ولذلك فإنَّ مصير مجتمعاتنا وعالمنا بأسره معلق بمدى نجاحنا في مواجهة التحدي التربوي نتيجة لانتشار تكنولوجيا المعلومات، فمستقبل المعلمين والطلبة مرهون بإنتاج المعرفة، وآن لنا أن نضع نظاماً تربوياً يحفز أفراده على أن ينتجوا المعلومات والمعارف (حمدي، 1998).

وفي ظل هذه التغيرات والتطورات على أن يتوجب إعادة النظر في كثير من معطيات النظام التربوي الحالي، وبناءً عليه ظهر مفهوم الاقتصاد المعرفي كما حدا بوزارة التربية والتعليم لتطوير التعلم نحو الاقتصاد المعرفي (ERFKE).

وتهدف الخطة الخمسية لتطوير المدارس الحكومية في الأردني- والتي تسمى التطوير التربوي نحو الاقصاد المعرفي - إلى تحويل النظام التربوي في الأردن إلى نموذج يحتذي به في الوطن العربي، والشرق الأولك.

كما وتسعى المملكة الأردنية الهاشمية إلى التطوير الاقتصادي ضمن التعليم، كما وتهدف إلى إعداد شباب ليكونوا منافسين في سوق العمل في الشرق الأوسط للقضاء على البطالة، إذ اعتبر البنك الدولي أنَّه أكبر برنامج تطويري في تاريخ المنطقة (الخالدي، 2005).

إن التعامل مع طبيعة التعلم والتعليم والتوقعات المتعلقة به سواء في سياق المنهج المصمم لإعداد الطلبة للحياة، والعمل ضمن مبدأ الاقتصاد المعرفي الذي له أهمية قصوى في تحقيق التغيرات والتحسينات الأساسية والضرورية للمستقبل، وفي زيادة القدرة على النجاح المستمر لجميع الطلبة في أثناء انتقالهم خلال المرحلتين الابتدائية والثانوية قدماً نحو التخرج، ولن تتحقق مقاصد التطوير ما لم تتوافق مع احتياجات التغيير ومتطلباته وتترجم اتجاهات التغيير إلى جهود مستمرة ، ومتسقة بشكل جيد خلال حصر الأهداف المتوخاة من التغيير.

إذن هناك مبادئ من أجل تحقيق الفهم الواسع الذي يدفع باتجاه تحقيق الأهداف والنشاطات والنتاجات المستهدفة والتطوير التربوي المنشود يتمثل في:

1. أن تضمن عملية تطوير الإدارة التربوية جوانب متعددة بحيث تشمل (التجهيزات والمباني، والسياسة الفلسفية، والاستراتجيات) (مؤتمن، 2003 ب).
2. اعتماد إطار مرجعي جديد للمناهج مطلباً أساسياً للاقتصاد الجديد (إدارة البحث والتطوير التربوي، 2002).
3. أن يتمحور الإطار المرجعي الجديد حول الإدارة والمعلم والمتعلم في كافة المجالات والاستثمار والتطوير التربوي (الهاشمي والعزاوي، 2007).
4. توفير المصادر لدعم التعلم الفعال وتطوير المناهج وأساليب قياس التعلم (إدارة البحث والتطوير التربوي، 2002).

إن التطور التربوي من أجل اقتصاد المعرفة له أهمية قصوى في تحقيق التغيرات والتحسينات الأساسية والضرورية للمستقبل وفي زيادة القدرة على النجاح المستمر لجميع الطلبة.

وبناءً على ما سبق فإنَّ وزارة التربية والتعليم في الأردن عملت على تطوير مناهجها الدراسية؛ لتتماشى مع خططها التطويرية المبنية على الاقتصاد المعرفي، وقد شمل التطوير لهذه المرحلة الصفوف الأول والرابع والثامن والعاشر، لمناهج مباحث:اللغة العربية، الرياضيات، التربية الاجتماعية والوطنية، الجغرافيا، التاريخ، التربية الوطنية المدنية، العلوم، الفيزياء، الكيمياء، الأحياء، الرياضيات، علوم الأرض والبيئة، والحاسوب؛ لتحقيق مخرجات تعليمية تنسجم مع متطلبات الاقتصاد المعرفي عن طريق إكساب الطلبة المهارات والاتجاهات والقيم الضرورية، والتحول من المفهوم الضيق التقليدي للمنهاج الذي يركز على المتعلم، بهدف إكسابه المعارف والخبرات والمهارات من مصادر التعلم المتنوعة (وزارة التربية والتعليم، 2002).

وبغية الكشف عن النتائج التي تمخضت عن التطوير التربوي الذي قامت به وزارة التربية والتعليم، جرت دراسات بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن بهدف تقويم جودة المناهج والكتب المدرسية التي طورت خلال الأعوام (1989-1998)لأربعة مباحث هي : اللغة العربية، الرياضيات، العلوم، والتربية الاجتماعية وا لوطنية لصفوف الثالث، السادس، التاسع، الأول الثانوي، والثاني الثانوي، وتوصلت الدراسة إلى ما يلي :

يغلب على أهداف الوحدات التعليمية أنها أهداف محتوى، ولا تبرز فيها مهارات الاستقصاء والتفكير، كما أن مناهج المباحث الأربعة لا تولي الفروق الفردية ولا مهارات التفكير أية أهمية ذات شأن، إلاَّ أنَّها تولي التطبيقات الحياتية والعلمية اهتماماً كبيراً، وتميل عموماً إلى الأخذ بأسلوب النشاط والعمل في التعلم، ولا تظهر وثائق المنهاج ما يدل على اهتمامها بتمثيل الطلبة للمفاهيم والأفكار الأساسية، نظراً لأنَّ الجزء الخاص بالأسالـ يب والأنشطة والوسائل في هذه الوثائق مقتضب، أما الكتب المدرسية التي تم تقييمها فهي لا تخاطب الفروق الفردية بين الطلبة على نحوٍ كافٍ، وتعاني نقصاً واضحاً في الربط بين المعلومات أو الأفكار في الدرس الواحد

أو الوحدة الواحدة، وتميل هذه الكتب إلى سرد المعلومات و بثها مع تـوفير فـرص قليلة للطلبة لتوليد المعرفة، لذلك فمن غير المتوقع حـسب نتـائج الدراسـة - أن يكتسب الطلبة فهماً جديداً للمفاهيم والتعميمات المعروضة، ومن غير المتوقع أيـضاً أن ينموا في مهارات التفكير العليا ، وهذا ما أكدته دراسة الرابطة الدوليـة لتقـويم التحصيل التربوي (International Education Assessment IEA) والدراسة الدولية في الرياضـيات والعلـوم (Third International of Mathematics and Sciences Study TIMSS) واللتان كشفتا عن قصور واضح في إجابات الطلبة الأردنيين على الاختبار بشكل عام في الرياضيات والعلوم، وفي المجالا ت الفرعية لكل مبحث منها (الشيخ، 2001).

وبناءً على ما سبق فإنَّ عجلة الاقتصاد المعرفي يدار بالإبداع والكفاءة، لذلك يجب على مدارس مجتمع المعرفة أن توجه هاتين الـصفتين (الإبـداع والكفـاءة ) لمواكبة العصر، ويعتبر ذلك فإن أناسها دائماً سيتخلفون عن الركب مما يحتم ع لـى المعنيين بالعملية التربوية أن يمتلكوا مفاهيم الاقتصاد المعرفي لكي يستطيعوا تأهيل طلابهم على أكمل وجه (Hargheaves, 2003)، ويكون ذلك بإيجاد أفراد متعلمين في الحياة.

من هنا سعت المؤسسة التربوية الأردنية إلى تبني متطلبات تطـوير التعلـيم وفـق الاقتـصاد المعرفـي (Education Reforms for Knowledge Economy ERFKE)، وذلك سعياً إلى التقدم نحو توظيف التكنولوجيا في التعليم، وتهيئة جيـل من المتعلمين القادرين على التعامـل مـع تكنولوجيـا المعلومـات والاتـصالات (Information and Communication Technology ICT) حيث برزت الحاجة إلـى بناء مناهج حديثة للمسوغات التالية:

1. تركيز التعلم على الطالب (Student Centered) لإعطائه دوراً فاعلاً ومـسؤولاً ومستقلاً.
2. تضمين المناهج استراتيجيات حديثة في الـتعلم (التـدريس المباشـر، الـتعلم بالاستقصاء، التعلم المستند إلى النشاط، التفكير الناقد، التعلم التعاوني ) منـسجمة مع كفايات منظومة اقتصاد المعرفة.

3. توظيف المعارف والمهارات والكفايات التي يتعلمها الطلبة في تطوير المجتمع، وتلبية احتياجات التطور الشخصية والمجتمعية.
4. تنويع مصادر التعلم وتوفيرها بوسائل التكنولوجيا الحديثة (E-Learning).
5. تقليل حجم الفجوة الرقمية (Digital Divide) بين النظام التعليمي الأردني والأنظمة التعليمية المتقدمة.
6. توفير فرص متكافئة للتعلم والمشاركة في بناء المجتمع.

ولتحقيق ذلك تقوم وزارة التربية والتعليم حالياً بتطوير المناهج والكتب المدرسية وفق الاقتصاد المعرفي، لإنتاج أفراد قادرين على البحث والاستقصاء، وتوليد معرفة جديدة يمكن تسليعها، وتعد عملية التطوير هذه مرحلة ثانية من التطوير الذي بدأ في مرحلته الأولى عام (1988) بعد انعقاد المؤتمر الأول للتطوير التربوي عام (1987) (وزارة التربية والتعليم، 2003 ب).

### 11.1.2 خطوات التحول نحو الاقتصاد المعرفي:

إن الاقتصاد المعرفي قائم على العلم والإدراك بأهمية تحول المجتمع من ردود الأفعال إلى الفعل ،أي صنع القرار ،وصناعة المستقبل ، كما يجب أن يكون وليس كما يمكن أن يكون، إذ إن عملية التحول نحو الاقتصاد المعرفي تحتاج إلى الخطوات التالية:

1. خلق رغبات جديدة وتوفير الموارد الكافية.
2. تولية احتياجات جديدة تتصف بالتجديد.
3. ربط الرغبات الجديدة بآمال وطموحات وأهداف الإنسان.

والارتقاء إلى عالمية التفكير، وعالمية الانتماء والإنتاج والادخار (الهاشمي والعزاوي، 2007).

إذ أكد جون (John, 1993) على أهمية نمو المعارف والمهارات البشرية من خلال العمليات التربوية التعليمية وما تقدمه من إسهامات في نمو الاقتصاد وتطوره.

ويرى كوان تسو أن أفضل الاستثمار في البشر عن طريق التعليم بالمقارنة بأوجه الاستثمارات المادية الأخرى "إذا أردت أن تحصد لمدة عام فازرع قمحاً، وإذا

أردت أن تحصد خلال عشرة أعوام فازرع زيتوناً ، وإذا أردت أن تحصد لمائة عام فقم بتربية وتعليم الأجيال (Cohn, 1979).

لقد أصبح العلم خادماً اجتماعياً، والتكنولوجيا أداة لتغيير للمجتمع، حيث تؤسس الحاضر وترسم المستقبل، وتواجه الأزمات والتحديات المعاصرة، ولا يتم ذلك إلا من خلال تغيير نمط التفكير التعليمي.

وفي ضوء ذلك نجد أن إدارة النظام التربوي في الأردن تركز على التمييز والإتقان والاستثمار في الموارد البشرية التي تتمتع بقدر عالٍ من إتقان كفايات التعلم الأساسية، بما يمكنها من التكيف بمرونة مع متطلبات عصر الاقتصاد المعرفي والمنافسة فيه بقوة وفاعلية والمساهمة في إحداث التطوير التربوي المجتمعي المنشودين.

### 12.1.2 مفهوم التطوير المهني والتدريب:

إذا كانت الإدارة هي الأداة الفعالة لتنظيم الجهد البشري وتوجيهه نحو تحقيق أهداف ووظائف المدرسة، فإن مستوى الأداء وفعاليته بالنسبة للمدرسة يعتمد اعتماداً كبيراً على قدرة الإدارة المدرسية على تنظيم جهود الأفراد وتوجيهها بكفاءة عالية نحو تحقيق وظائف المدرسة (البوهي، 2001).

ويعرف (نشوان، 1982) التطوير المهني بأنه تطوير الكفايات التعليمية لكل من (المشرفين، المديرين، المعلمين) من خلال جانبين، هما : الجانب المعرفي، والجانب السلوكي.

كما عرف كاجان (Kagan, 1992) النمو المهني بأنه التغيرات التي تحدث بمرور الوقت في سلوك ومعرفة وتخيلات ومعتقدات وتصورات المعلمين الجدد.

وعرّف الحبيب (1996) التطوير المهني تطوير الكفاءات التعليمية من جانبين:

الجانب المعرفي: ويشمل الندوات التربوية، الاجتماعات الفردية والجمعية، والنشرات التربوية.

الجانب السلوكي: أساليب إشرافية مختلفة، زيارات صفية، الورش التربوية والدروس التوضيحية.

لذلك على المشرف والمدير الاهتمام بالتفاعلات والعلاقات قدر اهتمامهم بالمهارات والكفاءات، وتمثل ثقتهم بالعاملين وإيمانهم بقابلية كل منهم للنمو والتحسين عنصراً رئيساً في المناخ الضروري لإحداث النمو المهني وإلاَّ فقدوا حماسهم ورغبتهم في تحسين أدائهم، ويتطلب النمو المستمر للمعلمين جهود المدير في جانبين (الحبيب، 1996):

الأول: رفع الروح المعنوية للمعلمين.

الثاني: تشجيع النمو المهني للمعلمين.

ولتحقيق هذا الجانب فإنَّ المدير يستعين بعدة أساليب، هي (الحبيب، 1996):

1. الاهتمام بنموه الذاتي شخصياً ومهنياً.
2. زيارات الفصول وحجرات الدراسة.
3. الاجتماعات الفردية والجماعية.

وتقتضي وظيفة الإشراف التربوي لمدير المدرسة أن يعمل بصفة مستمرة لتحسين مستوى المعلمين عن طريق توفير أنواع الخبرات التي تساعدهم على النمو وإشراكهم في مواقف يستغلون فيها قدراتهم، ويشعرون خلالها بالرضا عن أدائهم.

إن كفاءة الإشراف والإدارة المركزية واللامركزية على العمل التعليمي والتربوي وقدرتها على المواءمة بين تطلعاتها وإنجازاتها فيه يكون ذلك كله رهناً في المقام الأول بكفاءة المعلم وبكفاءة أدائه (الجعافرة، 2006).

فالمدرس هو حجر الزاوية في العملية التعليمية والتربوية، فهو يؤثر بأقواله وأفعاله ومظهره وسائر تصرفاته في التلميذ، وبقدر ما يبذل من جهد وإتقان في أداء رسالته بقدر ما ينهض الوطن، ولهذا فإنَّ أضخم مسؤولية يلقيها الوطن على أبنائه إنما يلقيها على عاتق المدرسين (مطاوع وعصمت وأحمد، 1984).

### 13.1.2 التدريب:

حظي موضوع التدريب باهتمام المنظمات المختلفة، ويعد التدريب من أهـم محاور التنمية الإدارية، ومن أبرز مداخلها الرئيسة، وثمة علاقـة بـين التـدريب والتعليم، فإذا كان التعليم تغييراً في السلوك عن طريق إكساب الفـرد المعـارف، والمعلومات، فإنَّ التدريب يختص بإعداد الفـرد للقيـام بتطبيـق تلـك المعـارف والمعلومات في الحياة العملية، وبتعبير أدق فإنَّ التدريب يسهم بتحويـل المعـارف والمعلومات إلى مهارات تطبيقية.

ولكي يكون التطوير في مجال التدريب والتعليم سليماً، ويحقق أهدافه بكفاءة فينبغي أن تقوم المنظمة المنفذة للبرامج التعليمية والتدريبية بتقويم هـذه البـرامج، والتحقق من نجاحها في تحقيق الأهداف المرجوة، وأن تقيس مـدى قـدرتها علـى إحداث التغييرات المطلوبة.

إن التدريب ينصب ع لى كفايات الموظف، ويحاول تحسينها وتطويرها، لكن الأداء الفعَّال في النهاية لا تحدده الكفايات فقط، بل تتفاعل معه متطلبـات الوظيفـة وبيئة التنظيم (الرشايدة، 2006).

وعرف (الرشايدة، 2006) التدريب بأنه الجهد المنظم والمخطط له لتزويـد القوى البشرية في الجهاز التطبيق ي بمعارف معينة ، وتحـسين وتطـوير مهاراتهـا وقدراتها، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء.

وعُرِّف التدريب بأنَّه عملية تعلم المعرفة ، والأساليب المتطورة لأداء العمل، من خلال إحداث تغيير في سلوك ومهارات الأفراد، من أجل الوصول إلى أهـداف مشتركة على مستوى الفرد والمنظمة (ياغي، 2003).

ويعرف (الغامدي والغامدي، 2000) التدريب علـى أنـه "عمليـة التنميـة المستمرة والمنظمة لمعارف ومهارات العاملين في المنظمة على اختلاف مستوياتها الإدارية وتحسين سلوكهم واتجاهاتهم بقصد رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية".

وعرف نارانقو (Narango, 1993) التدريب عملية منظمة تهدف إلى تغييـر سلوك الأفراد من أجل تنمية وتحسين أهداف المنظمة في الوقت الحالي والمستقبل.

وعلى ضوء التعاريف السابقة للتدريب تعرّف الباحثة التدريب بأنَّه النـــشاط الفعَّال الذي يسهم في زيادة مهارة الموارد البشرية في أداء أعمالهم لتنفيذ خططهـــا وبرامجها الحالية والمستقبلية، وذلك على أسس علمية وعملية بهدف رفع كفـــاءات المنظمة وفاعليتها.

ويتبين مما سبق أن معظم المفاهيم التي عرّفت التدريب ركزت على الأمور التالية:

1. أن التدريب عملية منظمة يتم الإعداد له مسبقاً.
2. يهدف التدريب إلى إحداث تغيير إيجابي في سلوك الأفراد العـــاملين بهـــدف زيادة فاعلية المنظمة.
3. ضرورة الربط بين التدريب والاحتياجات للتدريب الحالية والمستقبلية.

وتؤدي الملكات المؤهلة إمكانات علمية، ومهنية، وتكتيكية، تسهم في عمليـــة النهوض الحضاري، تتطلب بشكلٍ رئيسٍ قوىعاملة مؤهلة؛ للقيام بهـــذه المهمـــة الكبيرة، فالإنسان هو محور جميع التطورات العلمية، والتكنولوجية ، وقد مكنه تراكم الخبرات والمعرفة من اقتحام الطبيعة وتسخيرها لخدمته، وكانت احتياجاتـــه ســـبباً رئيساً في اكتشاف الكثير من العلوم (ستراك، 1998).

ويؤدي إهمال الموارد البشرية أو التعثر في تعليمهـــ ا إلـــى هـــدر طاقتهـــا الإنتاجية، ويجعلها عبئاً ثقيلاً على الاقتصاد الوطني، بدلاً من جعلها عوناً لتطـــوره (ستراك، 1999).

### 14.1.2 أهداف التدريب:

إن ظاهرة التدريب ليست وليدة هذا العصر، بل هي ظاهرة موجـــودة عبـــر التاريخ، كما أن هناك دليلاً قائماً على الدور الذي يلعبه الـ تعلم والتدريب فـــي تقـــدم الحضارة والمدنية، ويهدف التدريب إلى:

1. زيادة كفاءة الأداء لدى الأفراد العاملين.
2. يؤدي التدريب إلى التعريف بالمنظمة، وحل مشاكل العمل فيها.

3. يعمل التدريب على التطور الذاتي للأفراد وتحقيق مصالحهم باكتسابهم الدرجات الوظيفية الأعلى، وشعورهم بالثقة بالنفس.
4. كما أن التدريب يعمل على تزويد المجتمع بالكفاءات والقيادات الإدارية ، والعمالة الماهرة القادرة على المنافسة في سوق العمل في الداخل والخارج.
5. ويساعد التدريب الأفراد العاملين على مواكبة التطورات لكل ما هو جديد بهدف إحاطتهم بالتقنيات الحديثة لتأدية عملهم (ياغي، 2003).

وقد ذكر (الطعاني، 2002) أهدافاً لتقويم التدريب، هي:

أ. التعرف على مقدار ما تم إنجازه من الخطة التدريبية، وما تم تحقيقه من أهداف.

ب. بيان نواحي القوة والضعف في البرامج التدريبية حتى يمكن التغلب على نقاط الضعف ودعم وتعزيز نقاط القوة.

ج. التعرف على الفوائد المباشرة وغير المباشرة التي تعود على المؤسسة التربوية نتيجة مشاركة منتسبيها في البرامج التدريبية.

د. التعرف على مدى مساهمة المتدربين (مديرين ومديرات، مشرفين ) في تطبيقهم الخبرات التي تعلموها والمهارات التي اكتسبوها في أعمالهم.

ه. تحديد المعوقات التي تواجه تنفيذ البرامج التدريبية ، والعمل على تذليلها لتحقيق أهدافها كاملة في المستقبل.

فالتقويم هو الوسيلة المهمة لمعرفة مدى التقدم الذي يحرزه الأفراد في سبيل تحقيق الأهداف المطلوبة ؛ إذ يؤدي التعليم دوراً مهماً في إعداد الملاكات الفنية والعلمية للمجتمع، وهذا يساعد على تحقيق أهداف التربية وسياستها، ولما كان التدريب من العمليات الرئيسة في الإدارة التربوية، ولا غنى للعمليات الإدارية عنه في تحقيق أهدافها والمساعدة في تحقيق الأهداف العامة للتنظيم ، وجب أن تتم هذه العملية بكفاية وفعالية للتوصل إلى أداء سليم وجيد.

وتأكيداً لأهمية التدريب في العملية التربوية خرج المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي المنعقد في عمان عام (1987) بتوصيات متعددة منها (ملكاوي، 1990):

1. الاهتمام بتنمية قدرات المدير من خلال:

أ. عقد برامج تدريبية للمديرين الجدد قبل تسلمهم مهام أعمالهم.

ب. إتاحة فرص النمو المهني للمديرين بإلحاقهم ببرامج تدريب إدارية تلبي الحاجات العملية والعلمية لهم.

2. توثيق الاتصال بين المدرسة والمجتمع، والمؤسسات الرسمية في المجالات جميعها ليكون التخطيط والتنفيذ مشتركاً.

والتدريب باعتباره عملية منتظمة ومستمرة تهدف إلى تعزيز قدرة الفرد على تحقيق مستوًى عالٍ من أدائه المهني، ويتم ذلك من خلال إكسابه معلومات ومهارات واتجاهات مرتبطة بمجال عمله أو تخصصه، ويتطلب التدريب الفعّال أربعة عناصر أساسية، هي: التخطيط السليم، المدرب الكفء، المتدرب، المواد التدريبية (أبو ناصر، 2003).

وتسعى مختلف المنظما ت من خلال التدريب إلى إكساب الأفراد العاملين فيها مهارات ومعارف وقدرات جديدة تساعدهم على القيام بأعمالهم بشكل أكثر فاعلية ومواكبة التطورات الحديثة، وعلى مختلف الأصعدة وما تعرضه من متطلبات تكنولوجية، ومهارية، ومعرفية، وتقنية عالية التي تحتاج إلى أشخاص ذوي قـ درات خاصة للقيام بالتزاماتهم.

وتؤكد المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (1977) أن تدريب المشرفين والمديرين والمعلمين أثناء الخدمة لم يعد قاصراً على مجرد العمل على تأهيل من دخل المهنة دون إعداد مسبق، بل أصبح جزءاً من عملية متكاملة تستهدف تنمية كل منهم مهنياً وعلمياً وثقافياً، وفي حلقات متواصلة ومتصلة، تبدأ من إعدادهم للمهنة ، ومن ثم الاستمرار في تدريبهم أثناء الخدمة ليكونوا قادرين على مجارا ة المتغيرات المتسارعة في أساليب العصر الحديث في مجال الإدارة التعليمية والإشراف بكفاءة على سير العملية التربوية.

وفي مجال تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة تضيف المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (1977) في اللقاءات العربية التي عقدتها ،وعالجت فيها ، بدقة، موضوع إعداد وتدريب المديرين والمعلمين أثناء الخدمة قد أجمعت على

أهمية تطوير برامج وأساليب تدريب المديرين والمعلـ مين أثناء الخدمة تمــشياً مــع الاتجاهات العالمية الحديثة، والمستجدات في التقنيات المستخدمة في هذا المجال.

وترى الباحثة أنَّه لا بدّ من أن تتم عملية تقويم برامج التدريب فـــي ضـــوء الأهداف التي حددت للبرنامج حتى يمكن من خلال نتائج التقـــويم أن يـــتم تطـــوير برامج التدريب، وتحسين فعاليات التدريب علـــى مجموعـــة المتـــدربين (مـــدراء، مديرات، مشرفين) بنمو أكبر وترقية مهاراتهم ونموهم المهني.

وهناك فرق بين التعليم والتدريب، فالتعليم يهتم بالمعارف كوســيلة لتأهيــل الفرد للدخول في الحياة العملية،أما التدريب فهو الوسيلة التي تمكــن الفــرد مــن ممارسة عمل بذاته ، واستقلال حصيلة التعليم من أجل أغراض الحياة العملية (ياغي، 1986).

لقد أصبح التدريب يمثل حقيقة واقعة، وأهمية بالغة لجميــع العــاملين فـــي مختلف المهن والوظائف ، وإن كان كذلك فإنَّ التدريب في مهنة التعليم أكثر ضرورة وأشد إلحاحاً.

ذلك لأن المشرفين ا لتربويين وغيرهم من الأطر التربوية وهــم يواجهــون التطورات العلمية والتكنولوجية والثقافية قد أصبحوا بحاجة ماســة إلــى مواصــلة الإعداد والتدريب مدى حياتهم المهنية حتى لا يصابوا بالعــداء العلمـــي (حطـــاب وبارع، 1992)مما قد يؤثر على مركزهم ودورهم الأساسي المؤثر في تحقيـــ ق أهداف النظام التعليمي ،وإحداث الإصلاح والتطوير التربوي المنـــشود ؛ فالأبنيـــة المدرسية، والتجهيزات، والمناهج، والكتب، والوسائل التعليمية على أهميتها جميعاً، تبقى محدودة النتائج إذا لم يكن هؤلاء المشرفون التربويون والإداريون قادرين على قيادة العملية التربوية وتوجيهها نحو الأهداف المقــصودة (الخطيـــب والخطيـــب، 1984).

وقد شهدت عملية التدريب التربوي تطوراً كبيراً في العصر الحديث أسهم في نمو الفكر التربوي، وظهور العديد من الفلسفات التربوية والنظريات النفسية الحديثة، مما جعل مهنة التدريب مهنة ذات أصول ووسائل خاصة.

**15.1.2 النظام التدريبي وفق منحى النظم:**

إنَّ من أوائل الذين طبقوا مفاهيم النظم على الإدارة التربوية همـــا جتزلـــز وجوبا (Getzels & Guba, 1957)، وقد اعتبر النظام التربوي من الأنظمة الهامة في أي مجتمع، حيث أن محور اهتمام هذا النظام هو بناء إنسان صـــالح قـــادر علـــى المساهمة الفاعلة في بناء وتقدم مجتمعه بكل مكوناتـــه ، طلبـــة وهيئـــة تدريـــسية، وإداريين وأبنية ووسائل تعليمية (الجعافرة، 2006).

فمكونات العملية التدريبية حسب منحى النظم تعد نظاماً متكاملاً كونه يـــوفر إطاراً عاماً جامعاً للعوامل الداخلية والخارجية في نشاط يساعد على تكوين نـظـــرة شمولية توفر فرصاً للتفكير في مكونات النظام الأساسي . والعمل على تجزئته إلى نظم فرعية تساعد في التوصل إلى حلول للمشاكل التي تواجه العمل داخل المؤسسة، ويتكون النظام التدريبي وفق منحى النظم كما أوردهـــا كاســـت (Kast & James, 1979) من العناصر التالية:

1. **المدخلات** (Input): ويمكن تصنيف المدخلات إلى ما يلي:

أ. المدخلات البشرية: وتشمل المتدربين المراد إكسابهم المعلومات أو المهارات أو الاتجاهات، وكذلك المدربين الذين يتولون مهمة التدريب، بالإضافة إلى الفنيين والإداريين.

ب. المدخلات المادية: وتتمثل في المخصصات المالية التي تنـفـــق علـــى عمليـــة التدريب، كما وتشمل الأجهزة والمعدات والتسهيلات اللازمة للتدريب.

ج. المدخلات الفنية والمعلومات : حيث تتعلق الأولى بالطرق والأساليب التدريبيـــة ومدى ملاءمتها للموضوعات المخطط للتدريب عليها، بينمـــا تتعلـــق الثانيـــة (المعلومات) بالبيانات الخاصة بالتدريب والـ منظمة من حيث النشأة والأهـــداف والحجم والهيكل.

2. **العمليات** (Process): وتشمل هذه العمليات ما يلي:

أ. تحديد الاحتياجات التدريبية.

ب. وضع الأهداف.

ج. تصميم البرامج التدريبية المناسبة.

د. تنفيذ البرامج التدريبية.

ه. متابعة البرامج وتقويمها.

3. **المخرجـــات** (Output): وتتمثل المخرجات في النتائج المتحققة من التـــدريب والتي عادة ما تكون على صورة اكتساب المتـــدربين مهـــارات ومعلومـــات واتجاهات، مما يؤدي إلى تحسين كفاءة الأداء ورفع مستوياته.

4. **البيئة** (Environment): ويمكن تقسيم بيئة نظام التدريب إلى بيئـــة داخليـــة وأخرى خارجية.

أ. البيئة الداخلية: حيث تشمل ما يلي:

1. حاجات الأفراد.
2. حاجات المنظمة.
3. الموارد المتاحة.
4. تصور متخذي القرارات في المنظمة للتدريب ودرجة حماسهم له.

ب. البيئة الخارجية: وتشمل الأبعاد التالية:

1. البُعد المجتمعي: أي النظام الاقتصادي والسياسي والقـــانوني ونظـــام تنميـــة الموارد البشرية.
2. البُعد التنظيمي: ويشمل المنظمات العديدة التي تقدم الخدمة للمجتمع، وخاصة فيما يتعلق بتلبية حاجات الأفراد.

5. **التغذية الراجعة** (Feed Back): وهي معلومات عن الأداء الفعلي أو النتاجات التي تحققها الأنشطة، وتقوم بدور الرقابة للنـــشاط التـــدريبي ، وتـــرد إلـــى المدخلات أو العمليات من المخرجات.

ويبين الشكل التالي مكونات العملية التدريبية وفق منحى النظم.

البيئة الخارجية

**مدخلات**
-مدخلات بشرية.
-مدخلات مادية.
-مدخلات فنية ومعلومات

**عمليات**
-تحديد الاحتياجات التدريبية
-وضع الأهداف.
-تصميم البرامج التدريبية.
-تنفيذ البرامج التدريبية.
تقويم البرامج التد ريبية ومتابعتها.

**مخرجات**
-نتائج تتعلق بالأفراد.
-(معلومات، مهارات، اتجاهات).
-نتائج تتعلق بالمنظمات.
-نتائج تتعلق بالمجتمع.

**النظام الاقتصادي** — **تغذية راجعة** — **النظام التكنولوجي**

البيئة الخارجية

**الشكل رقم (1)**

**مكونات العملية التدريبية وفق منحى النظم** (Kast & James, 1979)

فالمسؤولية الإشرافية والإدارية عليها مساعدة العاملين على تحسين أدائهم، ولا يكون ذلك إلاَّ من خلال امتلاك الـ مبادئ والاستراتيجيات الخاصة بالتدريس والتقويم، وبناء الكفاءة والتطوير المهني، والتدريب وتطبيق التكنولوجيا المبنية على الاقتصاد المعرفي.

وعليه فإن الدراسة الحالية تبحث في تقييم برامج التطوير المهني والتدريب لتحقيق متطلبات الاقتصاد المعرفي من أجل الوقوف على نقاط القوة والضعف في هذه البرامج، خاصة أن هذه الدراسة جاءت بمنحًى جديد، حيث جمعت بين التطوير المهني والتدريب من جهة، ومتطلبات الاقتصاد المعرفي من جهة أخرى، وفترة انفتاح معرفي هائل على كافة القطاعات الاقتصادية، والاجتماعية، والتربوية، والسياسية، والخدمية.

وبناءً على ما سبق فإنَّ الباحثة تجد أنه يجب مواكبة التطور التكنولوجي، ولا يكون ذلك إلاَّ إذا قامت وزارة التربية والتعليم بعمل برامج تطوير للعملية التعليمية التعلمية، وتدريب كافة القادة التربويين من مشرفين ومدراء ومعلمين، وبهذا تنعكس نتاجات هذا التدريب إيجابـ اً على الطلبة، وبالتالي يفي هذا الجيل والأجيال القادمة بمتطلبات المجتمع.

## 2.2 الدراسات السابقة:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم برامج التطوير المهني والتدريب لتحقيق متطلبات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية والمشرفين التربويين في إقليم الجنوب ، ومن أجل الوقوف على الدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة فقد تناولت الباحثة عدداً من الدراسات ذات العلاقة هذه الدراسة بشكل كلي أو جزئي نظراً لندرة الدراسات في هذا المجال.

أجرى ديونسب (Dewsnup, 1988) دراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدا رس الثانوية المهنية في ولاية يوتا الأمريكية، وقد اعتبر مديرو هذه المدارس أن جميع مجالات الكفايات التي وردت في أداة الدراسة، تعتبر مهمة من خلال أدائهم لأعمالهم ، لكن هؤلاء المديرين اعتبروا المنهاج والتعليم أكثر هذه الكفايات أهمية، وقد عبر جميع المديرين عن حا جتهم لبعض التدريب في جميع الكفايات التي تناولتها الدراسة، وكان أكثر الكفايات حاجة للتدريب عليه لدى هؤلاء المديرين، هو كفاية كتابة التقارير ، إضافة إلى الكفايات الأخرى مثل الاتصال، وعلاقة المدرسة بالمجتمع، والأمور المالية، وإدارة الأفراد، وإدارة البرامج، والسياسات والقوانين الرسمية، وخدمات الطلاب.

وفي دراسة قام بها بيونز (Biniewicz, 1990) حول تصورات مديري المدارس الثانوية الحكومية في ولاية إلينوي للكفايات المهنية من حيث درجة الأهمية ومستوى استمرار التطور المهني ونظام تقديم المفضل للتدريب المستمر، حيث أشارت النتائج إلى أن (50%) من أصل (120) مشترك اعتبروا مجال العلاقات الشخصية، والاستقلال، والتعليم،وتطوير العاملين ، والمنهج،والمناخ المدرسي ،

والأفراد، واتخاذ القرارات التي لها الأهمية الأكبر، وأشار أغلبية المشاركين إلى أن التطور المهني يجب أن يستمر تطبيقه، ويفضل الأغلبية حلقات أو ورشات العمل لمواصلة تطويرهم.

وقام دنيس (Dennis, 1995) بدراسة عنوانها "التدريب قبل الخدمة وأثناء الخدمة والتطور المهني المستمر بعد التعلم، وتألفت عينة الدراسة من (879)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك ضعفاً في البرامج التدريبية، لعدم ارتباطها مباشرة مع متطلبات الوظيفة التي يشغلونها، وأظهرت الحاجة إلى التدريب أثناء الخدمة، وأن أصحاب الخبرات الطويلة في العمل الإداري هم الأقدر على تحديد احتياجات المدرسة من الموظفين.

أمَّا دراسة كلاجيت (Clagett, 1995) فقد هدفت إلى تقييم التدريب للقوى العاملة في كلية مجتمع ماري لاند، وفي الولايات المتحدة الأمريكية تألفت عينة الدراسة من (1021) من القوى العاملة، وقد طورت استبانة لأغراض الدراسة، وزعت على العينة، وكان من بين نتائج الدراسة ما يلي:

1. هناك احتياجات تدريب لدى العاملين على الكمبيوتر والعلاقات الإنسانية، والاتصالات المكتوبة والشفوية.
2. أظهرت الدراسة أن (60%) من عينة الدراسة راضون عن التدريب.

وجاءت دراسة (الحبيب، 1996) بعنوان دور مدير المدرسة تجاه النمو المهني للمعلم، وفي ضوء تحليل نتائج الدراسة الميدانية التي طبقت على عينة من مديري مدارس المراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية، البالغ عددهم (112) شخصاً من مناطق المملكة العربية السعودية المختلفة، وبعد إجراء العمليات الإحصائية المناسبة توصل البحث إلى النتائج التالية : يقوم دور مدير المدرسة بدور رئيس وأساسي في نمو المعلم المهني، وذلك من خلال المجالات التالية:

أ. المنهج الدراسي وطرق التدريس.

ب. العلاقات الإنسانية.

ج. إدارة العملية التدريبية وتنظيمها.

د. واجبات المدير ذاتياً تجاه المعلم مهنياً.

ه. الأهداف التربوية.

وبتفسير النتائج ومناقشتها تبين أن هناك اتفاقاً بين مديري المراحل الـــثلاث حول ترتيبهم لأهمية هذه المجالات في سعيهم نحو نمو المعلم المهني.

وكشفت النتائج كذلك أن كل مجال من هذه المجالات، مثل : أهمية من قِبَـــل أفراد الدراسة بغض النظر عن الترتيب، مما يؤكد على اهتمام مديري المدارس بنموّ المعلم.

كما أجرى بفاو (Pfau, 1997) دراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في أوغندا وتكونت عينة الدراسة مـــن (47) مـــديراً، واســـتخدم الباحث استبانة مكونة من (155) فقرة، أو مهمة من مهام مدير المدرســـة مقـــسمة على ثلاثة عشرة مجالاً، وهي : الإدارة العامة، وتنمية وتطوير العـــاملين، والإدارة المالية، وإدارة السجلات المدرسية، وإدارة الموارد والاتـ صال، وإدارة الاجتماعات، وإدارة المدرسة، وإدارة وتطوير المناهج والتسهيلات المدرسية، والمهام المرتبطـــة بالطلاب، ومهام أخرى للمدير، وقد توصلت الدراسة إلى أنَّ جميع المهام والمجالات المذكورة اعتبرت احتياجات تدريبية مهمة لمديري المدارس.

وفي دراسة (ثابت، 1998) التي هدفت إلى تحديـــد الاحتياجـــات التدريبيـــة للمشرفات التربويات في الإدارة العامة لتعليم البنات بمحافظة جـــدة فيمـــا يتعلـــق بالتدريب من الجوانب العلمية ، والجوانب الإدارية،والجوانـــب الفنيـــة ، والجوانـــب التقنية حسب المتغيرات التاليةدو:ر المشرفة في البرنـــامج التـــدريبي، وســـنو ات الخدمة، والمؤهل، والتخصص، وحضور البرامج التدريبية، والمشاركة في البرامج التدريبية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أبرزها ما يلي:

أ. أن لدى القائمات بالتدريب من المشرفات التربويات في الإدارة العامة لتعليم البنات في محافظة جدة احتياجات تدريبية كبيرة من معـ ظم الجوانب الفنيـــة للتـــدريب، وحصلت على الجوانب العلمية على أكبر درجةثم الجوانب التقنية ، فالإدارية، والفنية.

ب. أنَّ لدى القائمات بالتدريب اتجاهات إيجابية نحو النشاط التدريبي والتطوير الوظيفي من النشاط التدريبي.

وجاءت دراسة (الصباغوعبد العظيم ، 2000) والتي هدفت إلى معرفة دور مديرة المدرسة الثانوية في النمو المهني للمعلمات العاملات عن طريق التعرف على أهم الأنشطة التي يجب أن تزاولها مديرات المدرسة الثانوية لمساعدة المعلمات العاملات معهن على النمو المهني في المملكة العربية السعودية بالرياض ، وتكون مجتمع الدراسة من (667) مديرة، وأوضحت نتائج الدراسة أن المديرات على وعي وفهم بما يساعد المعلمين على النمو المهني أكثر من المدرا ء، وتوصي الباحثة بأن تعطى المديرات دورات تجديدية في المجالات المختلفة التي تمكنها من مساعدة المعلمات عبر الذ مو المهني وضرورة متابعة المديرات من أجل ملاحظة احتياجاتهن في مساعدة المعلمات على النمو المهني ، وتبادل الزيارات بين المعلمين داخل وخارج المدرسة.

وهدفت دراسة كل من (الغامدي والغامدي، 2000) إلى تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة في كل من (كلية المعلمين، وجامعة الملك سعود، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض)، وتم استطلاع آراء المتدربين أثناء الخدمة، وعددهم (235) وبينت نتائج الدراسة أن الدورات التدريبية أثناء الخدمة تحقق أهدافها إلى حد كبير، وبنسبة (40%)، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات أفراد العينة نحو مدى تحقيق برامج ودورات تدريب مديري المدارس لأهدافها وفقاً لاختلاف الفصل الدراسي، والمستوى العلمي، والتخصص، والحصول على دورات، وعدد سنوات الخبرة.

أما دراسة مكيليب (McKillip, 2001) فجاءت بعنوان "حالات دراسية في تحليل العمل وتقييم التدريب "، وتعرض هذه الدراسة مثالين عن استخدام تحليل العمل لتقييم التدريب في مجالي تكنولوجيا المعلومات، والإدارة المكتبية، إذ إن تحليل العمل يحدد السلوك في العمل، ويربط المهام المطلوبة للنجاح في أداة العمل، ويعد تحليل العمل نقطة البداية في تحليل أنشطة الاحتياجات التدريبية، وتنمية الموارد البشرية، ويمكن أن يستخدم تحليل العمل في تقييم التدريب، وتوصلت الدراسة إلى

أنَّ الربط بين تحليل العمل ، وتقييم الاحتياجات التدريبية يمكن أن يتم توسيعه لـــربط تحليل العمل بتقييم التدريب.

وقام مالهوترو (Malhotru, 2003) بدراسة عنوانها "قياس أصـــول المعرفـــة والاقتصاد المعرفي"، وقد طبقت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية كجزء مـــن نشاط الأمم المتحدة في النشاطات الاجتماعية والعملية، وهدفت إلى صـــياغة إطـــار علمي لأسس ومعايير لقياس إدارة المعرفة، وبناء النماذج العمليـــة المناســـبة لـــذلك ، وكيفية تطوير قدرات وإمكانيات القطاع العام في هذا المجال، وتوصلت هذه الدراسة إلى تحديد مجموعة من النماذج ، والمقاييس والمعايير لإدارة المعرفة والمعلومات ، والتركيز على مفهوم الاقتصاد المعرفي ، مع عدم المغالاة فـــي النظـــر إلـــى إدارة المعرفة كمفهوم اقتصادي، مع عدم إغفال الجانب الإنساني في جميـــع النـــشاطات ، ومراحل إدارة المعرفة حيث يمثل عنصراً حرجاً لجميع تلك النشاطات.

وتمثل هذه الدراسة بداية أكاديمية ، وأساساً جيداً لإدارة المعرفة والمعلومات، حيث حددت مجموعة من الأسس والقواعد لها ، وصاغت مجموعة مـــن المقـــاييس والنماذج لدراسة إدارة المعرفة والمعلومات.

وأجرى سلومان (Sloman, 2004) دراسة عنوانها: "التقييم والتطـــوير" فـــي واشنطن، وتركز هذه الدراسة على كيفية البدء في التقيـــيم الموضـــوعي للبرنـــامج التدريبي، وتقترح أربعة مستويات لتقييم التدريب، يتعلق المستوى الأول بردود فعل المتدربين، ويهتم المستوى الثاني بمقدار تعلم المتدربين، ويسعى المـــستوى الثالـــث لقياس التغيير في السلوك، ويحاول المستوى الرابع تحديد تـــأثير التـــدريب علـــى المنظمة، وتوصلت الدراسة إلى أن التقييم المباشر لفاعلية التدريب وجهود التطوير تزود بالتغذية الراجعة لإدارة الموارد البشرية، واستنتج الباحث أنَّه ينبغي التركيـــز أكثر على متطلبات التعليم في المنظمات، وبذل جهد أقل في السعي لتطوير أساليب تقييم التدريب.

وتوصلت دراسة (أبو فارة، 2004) إلى إبراز الدور المتزايد لإدارة المعرفة في تحقيق وتعظيم كفاءة وفاعلية المنظمة الحديثة، وبناء نموذج متكامـــل ومتناســـق لآلية التأثيرات والعلاقات بين المدخلات المعرفية والعمليات المعرفية، والمخرجات

المعرفية (الأداء)، وأهمية توجيه المنظمة الحديثة نحو تطبيق مدخل إدارة المعرفة يوفر لها إمكانات جديدة ، وقدرات تنافسية متميزة يوفر لها قدرات واسعة من تكنولوجيا المعلومات (IT)، ومن إدارة المعرفة (KM)، ويوفر لها نظاماً دقيقاً وفاعلاً لتخطيط وتنفيذ ورقابة العمليات الوظيفية المختلفة، ويدعم فلسفة الإدارة العليا واتجاهاتها، ويؤثر في سلوك الأفراد في المنظمة وفي إمكاناتهم وقدراتهم واتجاهاتهم، وذلك سوف يؤدي إلى أداء متميز في صورة مخرجات معرفية متميزة، وتحقيق قيمة عالية، وتلعب الـ تغذية العكسية دوراً أساسياً وجوهرياً في تحقيق التحسين المستمر والتطوير الدائم للمدخلات المعرفية.

وجاءت دراسة (الشعشعي، 2006) بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في محافظة ظفار بسلطنة عُمان من وجهة نظر المشرفين التربويين ومدراء المدارس، وتكونت الدراسة من (240) فرداً.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها ما يلي:

1. أشارت النتائج أن درجة الاحتياج التدريبي للمشرفين التربويين من وجهة نظر المشرفين ومدراء المدارس جاءت بدرجة مرتفعة.
2. أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للجنس والمؤهل العلمي والخبرة في تقديرات المشرفين التربويين لدرجة الاحتياجات التدريبية.
3. أشارت النتائج إلى أنَّه لا يوجد أثر للتفاعل بين النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة في تقديرات المبحوثين لدرجات الاحتياجات التدريبية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تأهيل المشرفين والمشرفات، وعقد دورات تدريبية وإشرافية وإشراكهم في اللقاءات التربوية والمؤتمرات والندوات، وذلك للحصول على معلومات ومهارات متنوعة في جميع مجالات التخطيط، وكذلك إعداد برامج تدريبية لتأهيل المشرفين في مرحلة المؤهل العلمي لأقل من البكالوريوس والارتقاء بهم إلى درجة البكالوريوس، والبكالوريوس فما فوق، وفق برنامج زمني منظم، وتسهيل برنامج الدراسات العليا للمشرفين.

وتوصلت دراسة (القضاة والهيلات، 2008) إلى التعرف على درجة امتلاك مشرفي وزارة التربية والتعليم في الأردن لمفاهيم الاقتصاد المعرفي، وتألفت عينة

الدراسة من (213) من المشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم المختلفة، وأظهرت نتائج الدراسة أن المشرفين التربويين يمتلكون مفاهيم الاقتصاد المعرفي بدرجة كبيرة باختلاف التخصصات التي يشرفون عليها، ولصالح التخصصات العلمية، فيما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة امتلاك المشرفين التربويين لمفاهيم الاقتصاد المعرفي باختلاف المؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا )، وعدد سنوات الدراسة (خمس سنوات فأقل، أكثر من خمس سنوات).

**ملخص الدراسات السابقة:**

تناولت بعض الدراسات العربية السابقة تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين والمشرفات التربويين، ودور مدير المدرسة في النمو المهني، وتقويم برامج تدريب مديري المدارس أثناء الخدمة، ومدى تحقيقها لأهدافها من وجهة نظر المتدربين ، والعلاقة بين استخدام مدخل إدارة المعرفة والأداء، وإبراز دور المعرفة في تحقيق كفاءة وفاعلية المنظمة الحديثة، وبناء نموذج متكامل يتضمن ، والعلاقات بين المدخلات المعرفية والعمليات المعرفية، كدراسة (ثابت، 1998؛ الحبيب، 1996؛ الصباغ وعبد العظيم ، 2000؛ الغامدي والغامدي، 2000؛ أبو فارة، 2004؛ الشعشعي، 2006).

واستعرضت الدراسات الأجنبية أهمية د ور مدير المدرسة في تحقيق نمو المعلمين مهنياً ومعنوياً كدراسة بيونز (Biniewiz, 1990) والتدريب قبل الخدمة وأثناء الخدمة، والتطور المهني المستمر بعد التعلم، وتقييم التدريب للقوى العاملة وتحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس، كدراسة ديوسنوب (Dewsnup, 1988) ودراسة دينس (Dennis, 1995)، ودراسة كلاجيت (Clagett, 1995) ودراسة بفاو (Pfau, 1997).

وكذلك استعرضت تحليل العمل ، وتقييم التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات كدراسة مكيليب (McKillip, 2001) قياس أصول المعرفة والاقتصاد المعرفي، إذ هدفت إلى صياغة إطار عام أسس و معايير لقياس إدارة المعرفة مع عدم إغفال الجانب الإنساني كدراسة مالهوترو (Malhotru, 2003).

وتناولت دراسة سلومان (Sloman, 2004) التقييم والتطوير، حيــث تقتــرح أربعة مستويات لتقييم التدريب، ومن خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت الكفايات المهنية، ومستوى ا ستمرار التطوير المهني والتدريب قبل الخدمــة، ودور مدير المدرسة في تحقيق نمو المعلمين المهني والمعنوي، وكــذلك تقــويم بــرامج التدريب، واستخدام إدارة المعرفة كمدخل للأداء . فقد تميّزت الدراسة في أنَّها تبحث في تقييم التطوير المهني والتدريب معاً من منظور حــديث، وربطهــ ا بالاقتــصاد المعرفي، حيث تسعى إلى إضافة ما هو جديد في الإدارة التربوية من خلال اقتصاد المعرفة.

## الفصل الثالث

## الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل مجتمع الدراسة والعينة المختارة، ووصفاً لأداة الـ دراسة وكيفية إعدادها وتطويرها، وخطوات التحقق من صدق الأداة وثبا تها، كما يبين إجراءات الدراسة والأسلوب الإحصائي المستخدم لمعالجة البيانات الإحصائية لاستخلاص النتائج.

### 1.3 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من كافة المشرفين التربويين ومديري ومديرات المدارس الحكومة التابعة لمديريات تربية الطفيلة، وتربية الكرك، وتربية القصر، وتربيةالمزار الجنوبي، و تربيةالأغوار الجنوبية، و تربية معان، وتربية الشوبك، وتربية البتراء، وتربيةالبادية الجنوبية، و تربية العقبة، للعام الدراسي (2008/2007) والبالغ عددهم (786) مشرفاً ومديراً ومديرة (وزارة التربية والتعليم، 2007)، والجدول رقم (1) يبين توزع مجتمع الدراسة حسب مديريات التربية والتعليم والنوع الاجتماعي.

**الجدول رقم (1)**

**توزيع مجتمع الدراسة حسب مديريات التربية والتعليم والنوع الاجتماعي**

| اسم المديرية | مدراء (ذكور) | مديرات (إناث) | مشرفين (ذكور) | مشرفات (إناث) | المجموع |
|---|---|---|---|---|---|
| مديرية تربية محافظة الطفيلة | 38 | 77 | 16 | 5 | 136 |
| مديرية تربية محافظة العقبة | 21 | 38 | 19 | 5 | 83 |
| مديرية تربية محافظة معان (القصبة) | 10 | 21 | 11 | 5 | 45 |
| البادية الجنوبية | 23 | 41 | 12 | 2 | 78 |
| الشوبك | 15 | 20 | 10 | 2 | 47 |
| البتراء | 11 | 29 | 13 | 2 | 55 |
| مديرية تربية محافظة الكرك (القصبة) | 38 | 62 | 24 | 8 | 132 |
| تربية القصر | 19 | 38 | 14 | 4 | 75 |
| الأغوار الجنوبية | 13 | 17 | 9 | 1 | 40 |
| لواء المزار الجنوبي | 20 | 50 | 17 | 8 | 95 |
| **المجموع** | **208** | **393** | **144** | **41** | **786** |

## 2.3 عينة الدراسة:

لقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة الكلي بلــغ تعــدادها (502)فرداً، وبما يشكل نسبة (50%)مــديرين، و (50%)مــديرات، و (100%) مشرفين تربويين من مجتمع الدراسة التابعة لمــديريات التربيــة والتعلــيم التابعــة لمحافظات الجنوب (الكرك، الطفيلة، معان، والعقبة ) وقد تم توزيع مــا مجموعــه (502) استبانة، استرجعت جميعها، واستبعد منها (3) استبانات لعدم صلاحيتها في التحليل الإحصائي فأصبح التعداد الصافي للا ستبانات الصالحة للتحليل الإحــصائي (499) من أصل مجتمع الدراسة، حيث بلغت نسبة مشاركة العينة (63%)، وذلــك كما في الجدول رقم (2).

**الجدول رقم (2)**

**توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها في إقليم الجنوب**

| الوظيفة | النوع الاجتماعي | الخبرة | | | المجموع |
|---|---|---|---|---|---|
| | | أقل من 5 سنوات | 5-10 سنوات | أكثر من 10 سنوات | |
| مدير | ذكر | 8 | 38 | 66 | 112 |
| | أنثى | 13 | 76 | 117 | 206 |
| | **الكلي** | **21** | **114** | **183** | **318** |
| مشرف | ذكر | 10 | 36 | 96 | 142 |
| | أنثى | 5 | 13 | 21 | 39 |
| | **الكلي** | **15** | **49** | **117** | **181** |

## 3.3 أداة الدراسة:

وقد تم تصميم استبانة من خلال الإطلاع على الأدب النظري ذي العلاقــة، والدراسات السابقة، ومراجعة مديرية التدريب في وزارة التربية والتعلــيم، حيــث صُمِّمت الاستبانة لقياس اتجاهات مدراس المدارس الحكومية الثانوية والمشرفين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهني و التدريب لتحقيق الاقتصاد المعرفي، وأجرت عليها التعديلات اللازمة لكي تناسب أهداف الدراسة وتكونت الاستبانة مــن (24) فقرة، تمثلت في جزأين:

الجزء الأول: يشتمل على المعلومات الديموغرافية اللازمة عن المستجيب، وهي: (النوع الاجتماعي، الخبرة، المسمى الوظيفي).

الجزء الثاني: ويشتمل على (24) فقرة للكشف عن اتجاهات برامج التطوير المهني والتدريب لدى مديري المدارس الحكومية والمشرفين في إقليم الجنوب.

وتم صياغة وبناء مجالات هذا المتغير استناداً لخطة وزارة التربية والتعليم، وهي كما يلي:

1. التخطيط: يقاس بالفقرات (1-15).
2. بناء الكفاءة والتطوير المهني والتدريب: يقاس بالفقرات (16-20).
3. تطبيق التكنولوجية: يقاس بالفقرات: (21-24).

وقد تم توزيع الإجابة عن كل فقرة ضمن مقاس (ليكرت) للخيارات المتعددة الذي يحتسب أوزان تلك الفقرات، بطريقة خماسية على النحو التالي : الخيار (تنطبق دائماً) ويمثل (5 درجات) و(تنطبق غالباً) ويمثل (4 درجات) و(تنطبق أحياناً ) ويمثل (3 درجات)، و(تنطبق نادراً) ويمثل (درجتين) و(لا تنطبق إطلاقاً )، ويمثل (درجة واحدة) واستناداً إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات على النحو التالي:

$$\text{المعيار} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{3} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

وبناءً على ذلك فإن كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات أكبر من (3.67) فيكون مستوى التصورات مرتفعاً، وهذا يعني موافقة أفراد المجتمع على الفقرة، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (أكبر أو يساوي 2.33، أو أقل أو يساوي 3.67) فإن مستوى التصورات متوسط، وإذا كان المتوسط الحسابي أقل من (2.33) فيكون مستوى التصورات منخفضاً.

## 4.3 صدق أداة الدراسة:

تم عرض الاستبانة على (14) محكماً من أصحاب الاختصاص من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية وجامعة مؤتة،ومن ذ وي الاختصاص الفني

والأكاديمي من مدراء ومشرفي المدارس في مديرية (تربية الكرك، تربية الطفيلة، تربية القصرو)عرضها على أصحاب الاختصاص في التدريب ، والقائمين على برامج التدريب في وزارة التربية والتعليم مديرية التدريب.

وللتحقق من مدى صدق محتوى فقرات الاستبانة وإبداء آرائهم حول كل فقرة من فقرات الاستبانة، وانسجامها مع متغيرات وأبعاد الدراسة، وبعد الإطلاع على آراء المحكمين تم تعديل محتوى (6) فقرات، وحذف (6) فقرات، حيث أصبح عدد الفقرات بالصورة النهائية (24) فقرة، بعد أن كان عدد الفقرات (30) فقرة في صورتها الأولية.

**5.3 ثبات الأداة:**

جرى التأكد من ثبات الأداة باستخدام كرونباخ ألفا، والجدول التالي يبين قيم معاملات الثبات لكل بُعد من أبعاد الدراسة.

**الجدول رقم (3)**

**قيم معاملات الثبات لكل بُعد من أبعاد الدراسة بطريقة كرونباخ ألفا**

| البُعد | معامل الثبات |
|---|---|
| المناهج واستراتيجيات التدريب | 0.74 |
| استراتيجيات التقييم التي تعتمد على الأداء | 0.65 |
| أدوات التقييم | 0.65 |
| بناء الكفاءة والتطوير المهني والتدريب | 0.67 |
| تطبيق التكنولوجيا | 0.65 |
| **الأداة ككل** | **0.76** |

يلاحظ من الجدول رقم (3) وباستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha Equation) أنَّ معاملات الثبات لجميع متغيرات الدراسة قد جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ ت نسبة معامل الثبات لكافة فقرات الأداة (0.76)، وهي نسبة ثبات مناسبة ومقبولة لأغراض إجراء الدراسة.

**6.3 متغيرات الدراسة:**

1. **المتغيرات المستقلة:**

النوع الاجتماعي: وله فئتان:

أ. ذكر.

ب. أنثى.

الخبرة الإدارية: ولها ثلاثة مستويات:

أ. أقل من (5) سنوات.

ب. (5-10) سنوات.

ج. أكثر من (10) سنوات.

المسمى الوظيفي: وله مستويان:

أ. مدير.

ب. مشرف.

2. **المتغير التابع:** اتجاهات مديري المدارس الثانوية الحكومية والمشرفين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهني والتدريبلتحقيق الاقتصاد المعرفي ، وهي:

أ. المناهج واستراتيجيات التدريس.

ب. استراتيجيات التقييم التي تعتمد على الأداء.

ج. أدوات التقييم.

د. بناء الكفاءة والتطوير المهني والتدريب.

ه. تطبيق التكنولوجيا.

**7.3 المعالجة الإحصائية:**

للإجابة على أسئلة الدراسة تم استخدام أساليب التحليل ا لإحصائية الآتية، وذلك بالاعتماد على الرزمة الإحصائية (SPSS).

1. مقياس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures): وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة، ولترتيب متغيرات الدراسة حسب أهميتها بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأداء أفراد عينة الدراسة.

2. للإجابة على السؤال الأول تم احتساب الأوساط الحسابية ، والانحرافات المعيارية لأداء أفراد عينة الدراسة، وعلى الأداة ككل.

3. للإجابة على السؤال الثاني : تم احتساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها، وتم استخدام تـ حليل التباين الثلاثي المتعدد (Three Way MANOVA) للكشف عن الفروقات لصالح من تعود، ثم عمل مقارنات بعدية بطريقة شافيه لمتغير الخبرة والوظيفة.

4. للإجابةعلى السؤال الثالث : تم إجراء تحليل الانحدار باستخدام طريقة (Enter) في حالة المتغيرات النوعية.

# الفصل الرابع
# عرض النتائج

تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج أسئلة الدراسة، وقد تـم اسـتخدام مقيـاس الإحصاء الوصفي باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليـل التباين الثلاثي (Three Way MANOVA) وعمل مقارنة بعدية بطريقة شافيه لمتغير الخبرة والوظيفة وإجراء تحليل الاذ حدار باستخدام (Enter) فـي حالـة المتغيـرات النوعية **(**في تصورات المبحوثين إزاء متغيرات الدراسة**).**

وسيتم عرض نتائج الدراسة مبوبة حسب أسئلتها:

## 1.4 عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

الإجابة عن السؤال الأول : ما اتجاهات مدراء المدارس الحكوميـة الثانويـة والمشرفين التربويين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهني والتـدريب لتحقيق الاقتصاد المعرفي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعياريـة لأداء أفراد عينة الدراسة، مرتبة تنازلياً حسب قيمة الوسط الحسابي.

**الجدول رقم (4)**

**قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الأداة**

| البُعد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|---|---|---|---|
| المناهج واستراتيجيات التدريس | 4.43 | 0.33 | مرتفع |
| استراتيجيات التقييم التي تعتمد على الأداء | 4.34 | 0.41 | مرتفع |
| أدوات التقييم | 4.25 | 0.53 | مرتفع |
| بناء الكفاءة والتطوير المهني والتدريب | 4.18 | 0.50 | مرتفع |
| تطبيق التكنولوجيا | 4.04 | 0.54 | مرتفع |
| **الأداة ككل** | **4.28** | **0.30** | مرتفع |

تبين من الجدول رقم (4)أن المتوسط العام لا تجاهــات مــدراء المــدارس الثانوية الحكومية والمشرفين التربويين نحو برامج التطوير المهني والتدريب لتحقيق متطلبات الاقتصاد المعرفي لأ داء أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل كان مرتفعــاً حيث بلغ (4.28)، وانحراف معياري (0.30)، مما يؤشر على أن اتجاهات أفــراد العينة نحو برنامج التطوير المهني والتدريب إيجابية، واحتلت المناهج واستراتيجيات التدريس المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.43)،وانحراف معيــاري (0.33)، واحتلت استراتيجيات التقييم المعتمدة على الأداء المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.34)، وانحراف معياري (0.41)، واحتلت أدوات التقييم المرتبة الثالثة بمتوســط حسابي (4.25) وانحراف معياري (0.53)، واحتل بناء الكفاءة والتطوير المهنــي والتدريب المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (4.18)، وانحراف معياري (0.50)، واحتل تطبيق التكنولوجيا المرتبة الخامسة والأخيرة، حيث بلــغ متوســط اً حــسابياً (4.04)، وانحرافاً معيارياً (0.54)، وتبين مما سبق أن قيم الوسط الحسابي كانــت جميعها بدرجة مرتفعة حيث كانت جميعها أكثر من (3.67).

**2.4 عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:**

الإجابة عن السؤال الثاني : هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في اتجاهات مدراء المدارس الحكوميــة الثانويــة والمــشرفين التربويين نحو أهداف برامج التطوير المهني والتــدريب نحــو تحقيــق الاقتــصاد المعرفي تعزى لمتغير: النوع الاجتماعي، والخبرة الإدارية والمسمى الوظيفي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب الأوساط الحسابية ، والانحرافات المعيارية لأداء أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات ها، والجدول رقم (5) يبين نتائج ذلك، كما تم إجراء تحليل التباين الثلاثي المتعدد والجدول رقم (6) يبين نتائج ذلك.

## الجدول رقم (5)

## الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، الخبرة، الوظيفة)

| النوع الاجتماعي | الخبرة | الوظيفة | البعد: الأول | | الثاني | | الثالث | | الرابع | | الخامس | | الكلي | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
| ذكر | أقـــل | مدير | 4.21 | 0.36 | 4.25 | 0.43 | 4.21 | 0.59 | 4.00 | 0.62 | 3.78 | 0.41 | 4.10 | 0.26 |
| | من 5 | مشرف | 4.96 | 0.08 | 4.67 | 0.50 | 4.63 | 0.66 | 4.90 | 0.19 | 4.63 | 0.58 | 4.81 | 0.21 |
| | سنوات | الكلي | 4.62 | 0.45 | 4.48 | 0.50 | 4.44 | 0.65 | 4.70 | 0.63 | 4.25 | 0.99 | 4.50 | 0.43 |
| | 5-10 | مدير | 4.32 | 0.39 | 4.3 | 0.38 | 4.05 | 0.57 | 4.02 | 0.64 | 3.99 | 0.52 | 4.19 | 0.30 |
| | | مشرف | 4.48 | 0.30 | 4.42 | 0.24 | 4.29 | 0.35 | 4.12 | 0.55 | 4.11 | 0.59 | 4.29 | 0.29 |
| | | الكلي | 4.40 | 0.36 | 4.36 | 0.33 | 4.17 | 0.48 | 4.07 | 0.59 | 4.05 | 0.55 | 4.24 | 0.30 |
| | أكثـــر | مدير | 4.37 | 0.36 | 4.34 | 0.36 | 4.21 | 0.60 | 4.21 | 0.47 | 3.95 | 53..0 | 4.24 | 0.29 |
| | مـــن | مشرف | 4.53 | 0.25 | 4.36 | 0.33 | 4.31 | 0.50 | 4.23 | 0.44 | 4.18 | 0.46 | 4.36 | 0.27 |
| | 10 | الكلي | 4.46 | 0.31 | 4.35 | 0.34 | 4.27 | 0.54 | 4.24 | 0.45 | 4.10 | 0.50 | 4.30 | 0.28 |
| | **الكلي** | **مدير** | **4.34** | **0.37** | **4.32** | **0.37** | **4.15** | **0.59** | **4.16** | **0.54** | **3.95** | **0.52** | **4.21** | **0.29** |
| | | **مشرف** | **4.55** | **0.28** | **4.40** | **0.33** | **4.33** | **0.48** | **4.22** | **0.50** | **4.05** | **0.51** | **4.38** | **0.30** |
| | | **الكلي** | **4.45** | **0.34** | **4.36** | **0.35** | **4.25** | **0.53** | **4.20** | **0.52** | **3.96** | **0.53** | **4.30** | **0.30** |
| أنثى | أقـــل | مدير | 4.25 | 0.33 | 3.87 | 0.78 | 3.77 | 0.74 | 4.14 | 0.39 | 3.87 | 0.58 | 4.07 | 0.31 |
| | من 5 | مشرف | 4.93 | 0.10 | 4.40 | 0.68 | 4.60 | 0.60 | 5.00 | 0.00 | 4.15 | 0.94 | 4.69 | 0.25 |
| | سنوات | الكلي | 4.43 | 0.42 | 4.02 | 0.77 | 4.00 | 0.78 | 4.38 | 0.51 | 3.91 | 0.68 | 4.24 | 0.41 |
| | 5-10 | مدير | 4.35 | 0.31 | 4.35 | 0.34 | 4.31 | 0.43 | 4.08 | 0.42 | 4.00 | 0.46 | 4.21 | 0.24 |
| | | مشرف | 4.62 | 0.15 | 4.51 | 0.32 | 4.26 | 0.34 | 4.18 | 0.56 | 4.14 | 0.61 | 4.39 | 0.23 |
| | | الكلي | 4.39 | 0.31 | 4.37 | 0.37 | 4.30 | 0.41 | 4.09 | 0.45 | 4.03 | 0.47 | 4.24 | 0.24 |
| | أكثـــر | مدير | 4.41 | 0.33 | 4.31 | 0.52 | 4.27 | 0.53 | 4.16 | 0.49 | 3.95 | 0.56 | 4.26 | 0.32 |
| | مـــن | مشرف | 4.49 | 0.26 | 4.37 | 0.23 | 4.17 | 0.57 | 4.19 | 0.61 | 4.13 | 0.59 | 4.31 | 0.31 |
| | 10 | الكلي | 4.42 | 0.32 | 4.32 | 0.48 | 4.25 | 0.53 | 4.17 | 0.50 | 3.98 | 0.56 | 4.27 | 0.32 |
| | **الكلي** | **مدير** | **4.38** | **0.33** | **4.30** | **0.49** | **4.25** | **0.52** | **4.13** | **0.46** | **3.95** | **0.53** | **4.23** | **0.29** |
| | | **مشرف** | **4.59** | **0.25** | **4.42** | **0.34** | **4.26** | **0.52** | **4.29** | **0.61** | **4.13** | **0.59** | **4.39** | **0.30** |
| | | **الكلي** | **4.41** | **0.32** | **4.32** | **0.47** | **4.25** | **0.52** | **4.16** | **0.49** | **3.98** | **0.54** | **4.25** | **0.30** |
| الكلي | أقـــل | مدير | 4.23 | 0.33 | 4.02 | 0.68 | 3.93 | 0.70 | 4.09 | 0.48 | 3.87 | 0.52 | 4.08 | 0.29 |
| | من 5 | مشرف | 4.95 | 0.08 | 4.58 | 0.55 | 4.62 | 0.61 | 4.93 | 0.16 | 4.43 | 0.74 | 4.77 | 0.23 |
| | سنوات | الكلي | 4.53 | 0.44 | 4.25 | 0.68 | 4.22 | 0.74 | 4.44 | 0.57 | 4.10 | 0.67 | 4.37 | 0.43 |
| | 5-10 | مدير | 4.34 | 0.34 | 4.34 | 0.30 | 4.22 | 0.49 | 4.09 | 0.50 | 3.91 | 0.49 | 4.20 | 0.26 |
| | | مشرف | 4.52 | 0.28 | 4.44 | 0.47 | 4.29 | 0.34 | 4.06 | 0.55 | 4.12 | 0.55 | 4.32 | 0.28 |
| | | الكلي | 4.44 | 0.33 | 4.37 | 0.33 | 4.24 | 0.45 | 4.08 | 0.52 | 3.98 | 0.51 | 4.24 | 0.27 |
| | أكثـــر | مدير | 4.39 | 0.34 | 4.32 | 0.47 | 4.24 | 0.55 | 4.08 | 0.48 | 3.98 | 0.57 | 4.25 | 0.31 |
| | مـــن | مشرف | 4.52 | 0.25 | 4.36 | 0.31 | 4.28 | 0.51 | 4.22 | 0.47 | 4.18 | 0.48 | 4.35 | 0.28 |
| | 10 | الكلي | 4.44 | 0.31 | 4.34 | 0.41 | 4.26 | 0.51 | 4.19 | 0.47 | 4.06 | 0.53 | 4.29 | 0.30 |
| | **الكلي** | **مدير** | **4.36** | **0.34** | **4.31** | **0.45** | **4.22** | **0.55** | **4.14** | **0.49** | **3.95** | **0.52** | **4.22** | **0.29** |
| | | **مشرف** | **4.55** | **0.28** | **4.40** | **0.33** | **4.31** | **0.49** | **4.24** | **0.52** | **4.19** | **0.53** | **4.38** | **0.30** |
| | | **الكلي** | **4.43** | **0.33** | **4.34** | **0.41** | **4.25** | **0.53** | **4.18** | **0.50** | **4.04** | **0.54** | **4.28** | **0.30** |

## الجدول رقم (6)

## نتائج تحليل التباين الثلاثي للفروقات بين مصدر التباين (النوع الاجتماعي، والخبرة، والوظيفة، والكلي) وأبعاد المتغير التابع في اتجاهات المبحوثين لأبعاد برامج التطوير المهني والتدريب

| مصدر التباين | المتغير التابع | مجموع المربعات | درجة الحرية | مربع الأوساط | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| النوع الاجتماعي | البُعد الأول | 0.05 | 1 | 0.05 | 0.56 | 0.456 |
| | البُعد الثاني | 0.38 | 1 | 0.38 | 2.32 | 0.128 |
| | البُعد الثالث | 0.15 | 1 | 0.15 | 0.57 | 0.450 |
| | البُعد الرابع | 0.11 | 116 | 0.11 | 0.45 | 0.501 |
| | البُعد الخامس | 0.36 | 1 | 0.36 | 1.30 | 0.255 |
| | **البُعد الكلي** | **0.01** | 1 | **0.01** | **0.06** | **0.803** |
| الخبرة | البُعد الأول | 0.57 | 2 | 0.38 | 2.94 | 0.054 |
| | البُعد الثاني | 0.33 | 2 | 0.17 | 0.98 | 0.376 |
| | البُعد الثالث | 0.14 | 2 | 0.07 | 0.26 | 0.775 |
| | البُعد الرابع | 4.14 | 2 | 2.07 | 8.73 | *0.000 |
| | البُعد الخامس | 0.15 | 2 | 0.08 | 0.28 | 0.755 |
| | **البُعد الكلي** | **0.53** | **2** | **0.27** | **3.30** | **0.038** |
| الوظيفة | البُعد الأول | 6.08 | 1 | 6.08 | 63.15 | *0.000 |
| | البُعد الثاني | 2.30 | 1 | 2.30 | 13.89 | *0.000 |
| | البُعد الثالث | 2.93 | 1 | 2.93 | 10.93 | *0.000 |
| | البُعد الرابع | 4.48 | 1 | 4.48 | 18.91 | *0.000 |
| | البُعد الخامس | 4.26 | 1 | 4.26 | 15.48 | *0.000 |
| | **البُعد الكلي** | **4.46** | **1** | **4.46** | **55.40** | ***0.000** |
| النوع الاجتماعي | البُعد الأول | 0.14 | 2 | 0.07 | 0.73 | 0.484 |
| × الخبرة | البُعد الثاني | 0.95 | 2 | 0.48 | 2.88 | 0.057 |
| | البُعد الثالث | 0.85 | 2 | 0.42 | 1.58 | 0.206 |
| | البُعد الرابع | 0.28 | 2 | 0.14 | 0.58 | 0.560 |
| | البُعد الخامس | 0.33 | 2 | 0.16 | 0.59 | 0.552 |
| | **البُعد الكلي** | **0.16** | **2** | **0.08** | **1.00** | **0.370** |
| النوع الاجتماعي | البُعد الأول | 0.002 | 1 | 0.002 | 0.02 | 0.890 |
| × الوظيفة | البُعد الثاني | 0.05 | 1 | 0.05 | 0.32 | 0.573 |
| | البُعد الثالث | 0.01 | 1 | 0.01 | 0.04 | 0.841 |
| | البُعد الرابع | 0.05 | 1 | 0.05 | 0.20 | 0.653 |
| | البُعد الخامس | 0.61 | 1 | 0.61 | 2.21 | 0.138 |
| | **البُعد الكلي** | **0.007** | **1** | **0.007** | **0.09** | **0.766** |

| مصدر التباين | المتغير التابع | مجموع المربعات | درجة الحرية | مربع الأوساط | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الخبرة × الوظيفة | البُعد الأول | 2.45 | 2 | 1.23 | 12.75 | *0.000 |
| | البُعد الثاني | 1.31 | 2 | 0.66 | 3.97 | *0.019 |
| | البُعد الثالث | 2.63 | 2 | 1.32 | 4.93 | *0.008 |
| | البُعد الرابع | 5.43 | 2 | 2.72 | 11.46 | *0.000 |
| | البُعد الخامس | 0.60 | 2 | 0.30 | 1.10 | *0.335 |
| | **البُعد الكلي** | **2.34** | **2** | **1.17** | **4.55** | ***0.000** |
| النوع الاجتماعي × الخبرة × الوظيفة | البُعد الأول | 0.16 | 2 | 0.08 | 0.85 | 0.429 |
| | البُعد الثاني | 0.01 | 2 | 0.005 | 0.03 | 0.966 |
| | البُعد الثالث | 0.78 | 2 | 0.39 | 1.46 | 0.233 |
| | البُعد الرابع | 0.22 | 2 | 0.11 | 0.47 | 0.526 |
| | البُعد الخامس | 0.12 | 2 | 0.62 | 2.25 | 0.107 |
| | **البُعد الكلي** | **0.11** | **2** | **0.05** | **0.68** | **0.506** |
| الخطأ | البُعد الأول | 46.84 | 487 | 0.10 | | |
| | البُعد الثاني | 80.61 | 487 | 0.17 | | |
| | البُعد الثالث | 130.38 | 487 | 0.27 | | |
| | البُعد الرابع | 115.37 | 487 | 0.24 | | |
| | البُعد الخامس | 133.93 | 487 | 0.28 | | |
| | **البُعد الكلي** | **39.23** | 487 | **0.08** | | |
| المجموع | البُعد الأول | 54.46 | 498 | | | |
| | البُعد الثاني | 85.42 | 498 | | | |
| | البُعد الثالث | 137.96 | 498 | | | |
| | البُعد الرابع | 126.35 | 498 | | | |
| | البُعد الخامس | 143.98 | 498 | | | |
| | **البُعد الكلي** | **47.45** | 498 | | | |

يتبين من الجدول (5) أنه لا يوجد أثـــر ذو دلالـــة إحـــصائية ($\alpha$ = 0.05) لمتغير النوع الاجتماعي على جميع الأبعاد، وكذلك على الأداة ككل، وبالنسبة لمتغير الخبرة، فيتبين من الجدول (6) وجود أثر ذ ي دلالة إحصائية فقط على بُعـــد "بنـــاء الكفاءة والتطوير المهني والتدريب"، حيث بلغت قيمة (f=8.73) عند مستوى الدلالـــة ($\alpha$ = 0.000)، وهذه معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha$ = 0.05)، ولمعرفة لصالح مَن تعود الفروق تم عمل مقارنات بُعدية بطريقة شافيه، والجدول رقم (7) يبين نتـــائج ذلك.

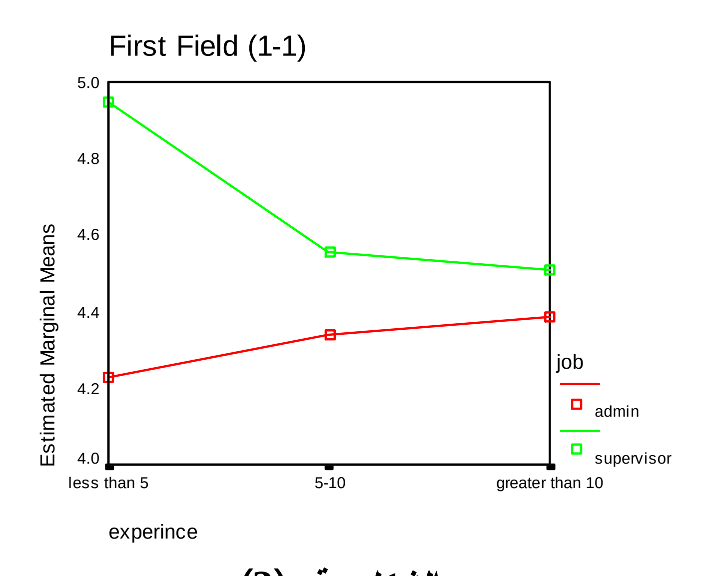
**الجدول (7)**

**نتائج اختبارات شافيه لمتغير الخبرة**

| الخبرة (1) | الخبرة (2) | متوسط الفروق | الانحراف المعياري للخطأ | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|
| أقل من 5 سنوات | 5-10 سنوات | *0.36 | 0.089 | 0.000 |
| | أكثر من 10 سنوات | *0.24 | 0.086 | 0.018 |
| 5-10 سنوات | أقل من 5 سنوات | *0.36- | 0.089 | 0.000 |
| | أكثر من 10 سنوات | 0.11- | 0.047 | 0.064 |
| أكثر من 10 سنوات | أقل من 5 سنوات | *0.24- | 0.086 | 0.018 |
| | 5-10 سنوات | 0.11 | 0.047 | 0.064 |

ويتبين من الجدول (7) أن الفروق كانت بين مستوى الخبرة الأول (1-5 سنوات)، من جهة وبين مستوى الخبرة الثاني (5-10 سنوات) والثالث (أكثر من 10 سنوات)، وكان لصالح المستوى الأعلى، أي لعدد سنوات الخبرة الأعلى، حيث بلغت متوسط الفروق (0.36)، وانحراف معياري (0.084)، أما أكثر من (10) سنوات حيث بلغ متوسط الفروق (0.24) وانحراف معياري (0.086).

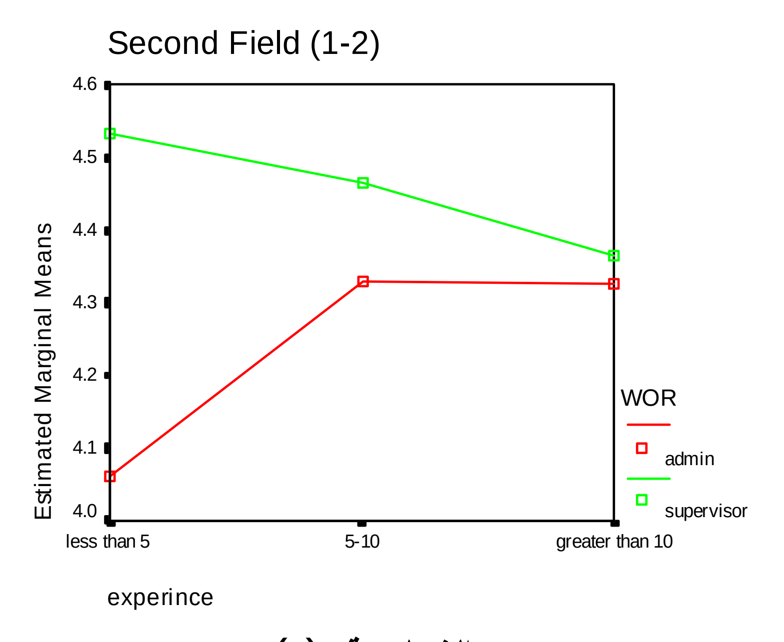
أما بالنسبة لمتغير الوظيفة فيتبين من الجدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تُعزى لمتغير الوظيفة، وعلى جميع أبعاد الأداة، وكذلك على الأداة ككل، وكانت الفروق لصالح المشرف التربوي لأن جميع قيم الأوساط الحسابية لأداء المشرفين أكبر من قيمة الأوساط الحسابية للمديرين ، كما تبين من الجدول (7) وجود أثر للتفاعل بين متغيري الخبرة والوظيفة، ويمكن تمثيل هذه التفاعلات بيانياً كما في الأشكال التالية:




**الشكل رقم (2)**

**أثر التفاعل بين متغيري الخبرة و الوظيفة**

يتبين من الشكل (2)أن الوسط الحسابي لا تجاهات المشرفين أكبر من الوسط الحسابي لاتجاهات المديرينعند مستويات الخبرة الثلاثة ، وكان أكبر فرق للأوساط الحسابية بين تقديرات الـ مديرين والمشرفين عند ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات)، أما أقل فرق فكان عند ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات).

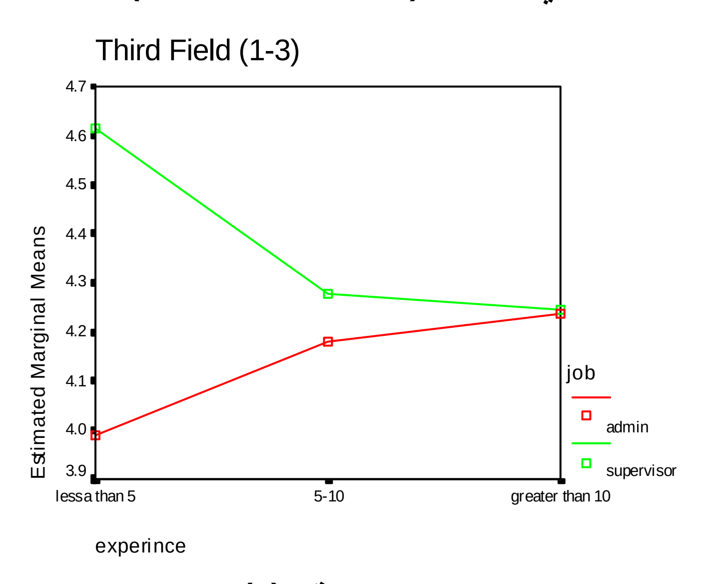



**الشكل رقم (3)**

**أثر التفاعل بين متغيري الخبرة و الوظيفة**

تبين من الشكل (3)أن الوسط الحسابي لا تجاهات المشرفين أكبر من الوسط الحسابي لتقديرات الـ مديرينعند مستويات الخبرة الثلاثة ، وكان أكبر فرق للأوساط

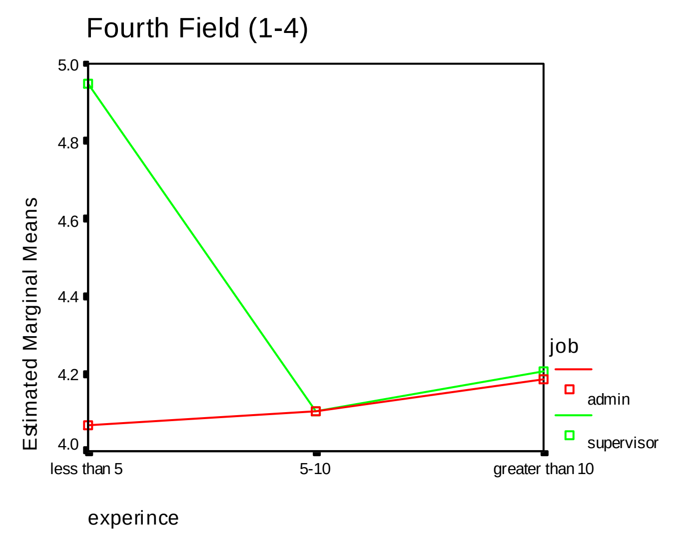
الحسابية بين اتجاهات المديرين والمشرفين عند ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات)، أما أقل فرق فكان عند ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات).




**الشكل رقم (4)**

**أثر التفاعل بين متغيري الخبرة والوظيفة**

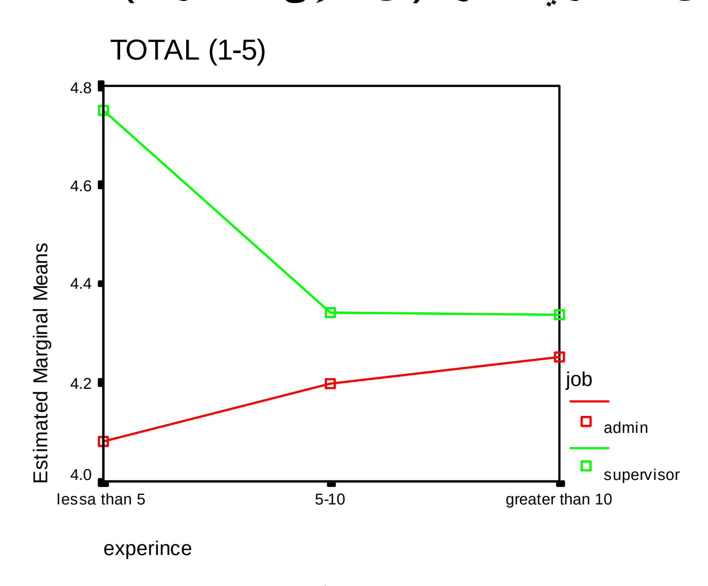
تبين من الشكل (4)أن الوسط الحسابي لا تجاهات المشرفين أكبر من الوسط الحسابي لاتجاهات المديرينعند مستويات الخبرة الثلاثة وكان أكبر فرق للأوساط الحسابية بين اتجاهات المديرين والمشرفين عند ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات)، أما أقل فرق فكان عند ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات).




**الشكل رقم (5)**

**أثر التفاعل بين متغيري الخبرة والوظيفة**

تبين من الشكل (5)أن الوسط الحسابي لا تجاهات المشرفين أكبر من الوسط الحسابي لاتجاهات المديرينعند مستويات الخبرة الثلاثة ، وكان أكبر فرق للأوساط الحسابية بين اتجاهات المديرين والمشرفين عند ذوي الخبرة (أقل من 5 سـنوات)، أما أقل فرق فكان عند ذوي الخبرة (من 5 إلى10 سنوات).




**الشكل رقم (6)**

**أثر التفاعل بين متغيري الخبرة والوظيفة**

تبين من الشكل (6) أن الوسط الحسابي لاتجاهات المشرفين أكبر من الوسط الحسابي لاتجاهات المديرين عند مستويات الخبرة الثلاثة، وكان أكبر فرق للأوساط الحسابية بين اتجاهات المديرين والمشرفين عند ذوي الخبرة (أقل من 5 سـنوات)، أما أقل فرق فكان عند ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات).

### 3.4 عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

السؤال الثالث: "هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالـة (α = 0.05) في اتجاهات أبعاد برامج التطوير المهني والتدريب نحو تحقيق الاقتـصاد المعرفي تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي والخبرة الإدارية والمسمى الوظيفي؟".

للإجابة على هذا السؤال تم إجراء تحليل الانحدار باستخدام طريقـة (enter) في حالة المتغيرات النوعية لكل بُعد، وللأبعاد مجتمعة، والجدول رقم (8) يبين نتائج ذلك.

# جدول رقم (8)

## مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

| المتغير | البُعد | البُعد الأول | ذكر | أنثى | أقل من 5 سنوات | 5-10 سنوات | أكثر من 10 سنوات | المدير | المشرف |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | البُعد الأول | 1 | | | | | | | |
| النوع | ذكر | 0.06 | 1 | | | | | | |
| الاجتماعي | أنثى | 0.06- | 0.99- | 1 | | | | | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 0.07 | 0.01 | 0.01 | 1 | | | | |
| | 5-10 سنوات | 0.08- | 0.07- | 0.07 | 0.19- | 1 | | | |
| | أكثر من 10 سنوات | 0.03 | 0.07 | 0.07- | 0.33- | 0.85- | 1 | | |
| الوظيفة | مدير | 0.27- | 0.41- | 0.41 | 0.02- | 0.09 | 0.06- | 1 | |
| | مشرف | 0.28 | 0.42 | 0.40- | 0.02 | 0.09- | 0.07 | 0.99- | 1 |
| | البُعد الثاني | 1 | | | | | | | |
| النوع | ذكر | 0.06 | 1 | | | | | | |
| الاجتماعي | أنثى | 0.05- | 0.99- | 1 | | | | | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 0.07 | 0.01 | 0.01 | 1 | | | | |
| | 5-10 سنوات | 0.05 | 0.07- | 0.07 | 0.19- | 1 | | | |
| | أكثر من 10 سنوات | 0.01- | 0.07 | 0.07- | 0.33- | 0.85- | 1 | | |
| الوظيفة | مدير | 0.11- | 0.41- | 0.41 | 0.02- | 0.09 | 0.06- | 1 | |
| | مشرف | 0.11 | 0.42 | 0.40- | 0.02 | 0.09- | 0.07 | 0.99- | 1 |
| | البُعد الثالث | 1 | | | | | | | |
| النوع | ذكر | 0.01 | 1 | | | | | | |
| الاجتماعي | أنثى | 0.01 | 0.99- | 1 | | | | | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 0.02- | 0.01 | 0.01 | 1 | | | | |
| | 5-10 سنوات | 0.01- | 0.07- | 0.07 | 0.19- | 1 | | | |
| | أكثر من 10 سنوات | 0.02 | 0.07 | 0.07- | 0.33- | 0.85- | 1 | | |
| الوظيفة | مدير | 0.09- | 0.41- | 0.41 | 0.02- | 0.09 | 0.06- | 1 | |
| | مشرف | 0.09 | 0.42 | 0.40- | 0.02 | 0.09- | 0.07 | 0.99- | 1 |
| | البُعد الرابع | 1 | | | | | | | |
| النوع | ذكر | 0.04 | 1 | | | | | | |
| الاجتماعي | أنثى | 0.04- | 0.99- | 1 | | | | | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 0.14 | 0.01 | 0.01 | 1 | | | | |
| | 5-10 سنوات | 0.13- | 0.07- | 0.07 | 0.19- | 1 | | | |
| | أكثر من 10 سنوات | 0.05 | 0.07 | 0.07- | 0.33- | 0.85- | 1 | | |
| الوظيفة | مدير | 0.09 | 0.41- | 0.41 | 0.02- | 0.09 | 0.06- | 1 | |
| | مشرف | 0.10 | 0.42 | 0.40- | 0.02 | 0.09- | 0.07 | 0.99- | 1 |
| | البُعد الخامس | 1 | | | | | | | |
| النوع | ذكر | 0.11 | 1 | | | | | | |
| الاجتماعي | أنثى | 0.10- | 0.99- | 1 | | | | | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 1 | | | | |
| | 5-10 سنوات | 0.08- | 0.07- | 0.07 | 0.19- | 1 | | | |
| | أكثر من 10 سنوات | 0.06 | 0.07 | 0.07- | 0.33- | 0.85- | 1 | | |
| الوظيفة | مدير | 0.20- | 0.41- | 0.41 | 0.02- | 0.09 | 0.06- | 1 | |
| | مشرف | 0.22 | 0.42 | 0.40- | 0.02 | 0.09- | 0.07 | 0.99- | 1 |
| | البُعد الكلي | 1 | | | | | | | |
| النوع | ذكر | 0.08 | 1 | | | | | | |
| الاجتماعي | أنثى | 0.07- | 0.99- | 1 | | | | | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 0.06 | 0.01 | 0.01 | 1 | | | | |
| | 5-10 سنوات | 0.09- | 0.07- | 0.07 | 0.19- | 1 | | | |
| | أكثر من 10 سنوات | 0.05 | 0.07 | 0.07- | 0.33- | 0.85- | 1 | | |
| الوظيفة | مدير | 0.24- | 0.41- | 0.41 | 0.02- | 0.09 | 0.06- | 1 | |
| | مشرف | 0.25 | 0.42 | 0.40- | 0.02 | 0.09- | 0.07 | 0.99- | 1 |

يتبين من الجدول السابق أن متغير الوظيفة كان له الأثر الأكبر على المتغير التابع في بُعد المناهج واستراتيجيات التدريس، وبُعد استراتيجيات التقييم التي تعتمـــد

على الأداء، وبُعد أدوات التقييم، وبُعد تطبيق التكنولوجيـ ة والأبعاد مجتمعـــة، بينمـــا كان متغير الخبرة له الأثـ ر الأكبر على بُعد بناء الكفاءة والتطوير المهني والتـــدريب فقط.

## الجدول رقم (9)

## ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد بين متغيرات الدراسة المستقلة من جهة والمتغير التابع من جهة أخرى

| البُعد | المتغير | معامل الانحدار العادي | معامل الانحدار المعياري | الثابت | معامل الارتباط | مربع معامل الارتباط | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الأول | ذكر | 0.13 | 0.20 | 4.27 | 0.306 | 0.093 | 7.26 | 0.000 |
| | أنثى | 0.18 | 0.27 | | | | | |
| | أقل من 5 سنوات | 0.19- | 0.15- | | | | | |
| | 5-10 سنوات | 0.29- | 0.42- | | | | | |
| | أكثر من 10 سنوات | 0.26- | 0.39- | | | | | |
| | مدير | 0.20 | 0.29 | | | | | |
| | مشرف | 0.41 | 0.58 | | | | | |
| الثاني | ذكر | 0.12 | 0.14 | 4.45 | 0.150 | 0.022 | 1.61 | 0.13 |
| | أنثى | 0.10 | 0.12 | | | | | |
| | أقل من 5 سنوات | 0.38- | 0.23- | | | | | |
| | 5-10 سنوات | 0.23- | 0.26- | | | | | |
| | أكثر من 10 سنوات | 0.27- | 0.32- | | | | | |
| | مدير | 0.02 | 0.02 | | | | | |
| | مشرف | 0.11 | 0.02 | | | | | |
| الثالث | ذكر | 0.27 | 0.25 | 4.25 | 0.114 | 0.013 | 0.92 | 0.49 |
| | أنثى | 0.30 | 0.30 | | | | | |
| | أقل من 5 سنوات | 0.24- | 0.11- | | | | | |
| | 5-10 سنوات | 0.18- | 0.17- | | | | | |
| | أكثر من 10 سنوات | 0.16- | 0.15- | | | | | |
| | مدير | 0.15- | 0.13- | | | | | |
| | مشرف | 0.03- | 0.03- | | | | | |
| الرابع | ذكر | 0.07- | 0.08 | 3.68 | 0.201 | 0.041 | 2.96 | 0.005 |
| | أنثى | 0.07- | 0.07 | | | | | |
| | أقل من 5 سنوات | 0.03- | 0.01- | | | | | |
| | 5-10 سنوات | 0.35- | 0.33- | | | | | |
| | أكثر من 10 سنوات | 0.25- | 0.24- | | | | | |
| | مدير | 0.67 | 0.64 | | | | | |
| | مشرف | 0.74 | 0.71- | | | | | |

| البُعد | المتغير | معامل الانحدار العادي | معامل الانحدار المعياري | الثابت | معامل الارتباط | مربع معامل الارتباط | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الخامس | ذكر | 0.33 | 0.30 | 4.17 | 0.234 | 0.055 | 4.08 | 0.000 |
| | أنثى | 0.30 | 0.28 | | | | | |
| | أقل من 5 سنوات | 0.42- | 0.20- | | | | | |
| | 5-10 سنوات | 0.49- | 0.43- | | | | | |
| | أكثر من 10 سنوات | 0.43- | 0.39- | | | | | |
| | مدير | 0.07- | 0.07- | | | | | |
| | مشرف | 0.14 | 0.13 | | | | | |
| الكلي | ذكر | 0.17 | 0.28 | 4.15 | 0.278 | 0.077 | 5.86 | 0.000 |
| | أنثى | 0.18 | 0.30 | | | | | |
| | أقل من 5 سنوات | 0.23- | 0.19- | | | | | |
| | 5-10 سنوات | 0.32- | 0.49- | | | | | |
| | أكثر من 10 سنوات | 0.28- | 0.45- | | | | | |
| | مدير | 0.18 | 0.29 | | | | | |
| | مشرف | 0.34 | 0.54 | | | | | |

يتبين من الجدول رقم (9) أن مجموع ما تفسره المتغيرات المستقلة من تباين المتغير التابع للأبعاد الأول والثاني والثالث والرابع والخامس ، وللأبعاد مجتمعة على الترتيب يساوي (0.093، 0.022، 0.013، 0.041، 0.055، 0.077) أربعة منها ذات دلالة إحصائية، الأول، والرابع، والخامس، والكلي، حسب قيمة مستوى الدلالة أقل من (0.05)، ومن خلال قيم المعاملات المعيارية للبُعد الأول كان أكثر المتغيرات تأثيراً على المتغير التابع هو الوظيفة (المشرف)، وأقل المتغيرات تأثيراً هو الخبرة (أقل من 5 سنوات)، وكذلك الأمر بالنسبة للبُعد الرابع وللأبعاد مجتمعة، أمَّا بالنسبة للبُعد الخامس، فكان المتغير الأكثر تأثيراً هو متغير الخبرة (5-10 سنوات)، وأقل المتغيرات تأثيراً هو متغير الوظيفة (المشرف).

# الفصل الخامس
# الخاتمة والمناقشة والتوصيات

## 1.5 مناقشة النتائج:

### 1.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

أشارت النتائج إلى أن المتوسط العام لأبعاد برامج التطوير المهني والتدريب كان مرتفعاً حيث بلغ (4.28)، وانحراف معياري (0.30)، مما يشير إلى أن برنامج التطوير المهني والتد ريب بأبعاده ذو أهمية لأفراد العينة بدرجة مرتفعة، واحتل بعد المناهج واستراتيجيات التدريس المرتبة الأولى من الأهمية، يلي ه استراتيجيات التقييم التي تعتمد على الأداء في المرتبة الثانية، وجاء في المرتبة الثالثة أدوات التقييم وجاءبعد بناء الكفاءة والتطوير المه ني والتدريب في المرتبة الرابعة، في حين جاء تطبيق التكنولوجية في المرتبة الخامسة.

وتدلُّ هذه النتيجة على أن المديرين والمشرفين تتركز تصوراتهم على المناهج واستراتيجيات التدريس، وهذه النتيجة ملموسة لدى المديرين والمشرفين بصفة خاصة، وقد اشترك غالبيتهم في الرضا عن البرنامج ككل؛ نظراً لأهمية التطوير والتدريب، في الحياة التربوية والعملية ، وخاصة أن مثل هذه البرامج تزيد من كفاءة المدير والمشرف وبالتالي ينتقل هذا التأثير إلى المعلم ، وينعكس ذلك إيجابياً على مستوى الطلبة بحيث يلبي هذا الخريج متطلبات المجتمع ، حيث يعد التدريب مدخلاً حديثاً ، ومتطوراً في إكساب المديرين والمشرفين المهارات والكفاءات من خلال الانتقال من رتابة النشاط إلى كفاءة ،وجودة المخرجات ، فالمديرون بحاجة لتغيير الأدوار التقليدية وإتباع أساليب وسلوكيات تشجِّع على طرح أفكار جديدة وإبداعية، وتعزيز قدراتهم على طرح برامج تدريبية متطورة من نسج أفكارهم، وإبداعهم بحيث يجعل المديرون أنفسهم موضعاً للإعجاب، الأمر الذي يجعلهم أنموذجاً للتنمية المستدامة ، والتطوير المخطط لتزويد المعلمين بالمهارات اللازمة، ولعل هذه الإستراتيجية ترسخ الحس لدى المديرين والمشرفين بالولاء والانتماء،وتطوير المهارات ، والقدرات، والمواهب لدى المعلمين، ومن ثم الطلبة

فهي بالمقابل تتطلب إدارة فعالة تمتلك الرؤية التي تهيئ الظروف المساعدة لتنفيـذ برامج التطوير المهني والتدريب المستمر، والتي عن طريقها يمكن زيادة الإبـداع والتفكير الناقد،والتعلم بالمجموعات، والاستفادة مـن مـصادر البيئـة المحليـة، والاتصال والتواصل السليم بين الأفراد والاستفادة من نتائج البحوث ، والعمل بروح الفريق، وتوظيف الحاسوب في العملية التعلمية التعليمية.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع ما جاءت دراسـة بيـونز (Biniewicz, 1990) حيث أشار أغلبية المشاركين في البرنامج إلى أن التطور المهني يجـب أن يـستمر تطبيقه، وتفضل الأغلبية حلقات أو ورشات العمل لمواصلة تطويرهم ودراسة بفـاو (Pfau, 1997) ودراسة ميكيليب (Mckillip, 2001).

### 2.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

باستقراء النتائج الواردة في الجدولين رقم (5، 6) فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود أثر ذ ي دلالة إحصائية لمتغير النوع الاجتماعي على جميع أبعاد البرنـامج، وهي المناهج،واستراتيجيات التدريس،واستراتيجيات التقييم التي تعتمد على الأداء ، وأدوات التقييم،وبناء الكفاءة ، والتطوير المهني، والتدريب، وتطبيـق التكنولوجيـا، وعلى الأداة ككل،وبالنسبة لمتغير الخبرة الإدارية أشارت النتائج إلى أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية فقط على بعد بناء الكفاءة والتطوير المهني والتدريب، حيث بلغت قيمة (f = 8.33) عند مستوى الدلالة (0.00)، وهذه معنوية عند مـستوى (0.05)، ولمعرفة لصالح من تعود الفروق تم عمل مقارنات بُعدية بطريقة شـافيه، وكانـت الفروق لصالح الخبرة الأعلى (10سنوات فأكثر )، وهذا يدل على أنه كلمـا زادت الخبرة في العمل ازداد الاهتمام بالتطوير المهني والتدريب، واتفقـت نتـائج هـذه الدراسة مع ما جاءت به دراسة (ثابت، 1998)، ودراسـة (الغامـدي والغامـدي، 2000)، ودراسة (الشعشعي، 2006) إذ أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية الخبرة في تقديرات المشرفين التربويين، وقد أشارت إلى أنه لا يوجد أثر للتفاعل بين النوع الاجتماعي والخبرة في تقديرات المبحوثين لدرجات الاحتياجـات التدريبية، واختلفت في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للنوع الاجتماعي.

أما بالنسبة لمتغير الوظيفة فيتبين من الجدول رقم (7) وجـــود فـــروق ذات دلالة إحصائية (0.05)، تعزى لمتغير الوظيفة، وعلى جميع أبعـــاد الأداة، وكـــذلك على الأداة ككل، وكانت الفروق لصالح المشرف التربوي ؛لأن جميع قيـم الأوســـاط الحسابية لأداء المشرفين أكبر من قيمة الأوساط الحسابية للمديرين، وهذا يوضح أن المشرفين هم أكثر حاجة لبرامج التطوير والتدريب المهني أكثر من المديرين وأنهم الشريحة الأكثر استفادة من هذه البرامج، أما المديرين فإن هناك الكثير من الوظائف التي يشغلها الـ مدير داخل المدرسة أخذت منه الاهتمام الأكبر خاصـــة فـــي الإدارة التربوية للمدرسة.

**3.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:**

أشارت النتائج في الجدول رقم (8) أن متغير الوظيفة كان له الأثر الأكبـــر على المتغير التابع في بُعد المنـــاهج واســـتراتيجيات التـــدريس، والبعـــد الثـــاني استراتيجيات التقييم التي تعتمد على الأداء، والبُعد الثالـــث أدوات التقيـــيم، والبُعـــد الخامس تطبيق التكنولوجيا، والأبعاد مجتمعةً ، بينما كان متغير الخبـــرة لـــه الأثـــر الأكبر على البُعد الرابع وهو بناء الكفاءة والتطوير المهني والتـــدريب، ونجـــد أن مجموع ما تفسره المتغيرات المستقلة من تباين المتغيـــر التـــابع لأبعـــاد المنـــاهج واستراتيجيات التدريب (0.093)، واستراتيجيات التقييم التـــي تعتمـــد علـــى الأداء (0.022)، وأدوات التقييم (0.013)، وبناء الكفاءة والتطـــوير المهنـــي والتـــدريب (0.041)، وتطبيق التكنولوجيا (0.055) والأبعاد الخمسة (0.077) حيث أن البُعـــد الأول والرابع والخامس والكلى ذات دلالة إحصائية، إذ إن قيمة مستوى الدلالة أقل من (0.05) حيث أن المناهج واستراتيجيات التدريس هي أكثر الأبعاد تأثيراً علـــى وهو المتغير التابع هو الوظيفة (المشرف)، واقل المتغيرات تأثيراً هو الخبرة (أقـــل من 5 سنوات)، وكذلك بالنسبة للبُعد الرابع والأبعاد مجتمعة، أمـــا بالنـــسبة للبُعـــد الخامس، فكان المتغير الأكثر تأثيراً هو متغير الخبـــرة (5-10) ســـنوات، وأقـــل المتغيرات تأثيراً هو متغير الوظيفة (المشرف)، وتفسر هذه النتيجة علـــى أن بُعـــد المناهج واستراتيجيات التدريس في برامج التطوير المهني والتدريب أكثر الأبعـــاد

اهتماماً وحاجة للمديرين والمشرفين التربويين من أجل التدريب عليها وتطبيقها في الميدان التربوي، ويعد ذلك حاجتهم لبناء الكفاءة والتطوير المهني والتدريب، حيث أن التطوير المهني للمشرف التربوي له الأثر الأكبر في الميدان التربوي، إذ يوفر لهم نظاماً دقيقاً وفاعلاً لتخطيط وتنفيذ البرامج، ويؤثر في سلوك الأفراد وفي إمكاناتهم وقدراتهم واتجاهاتهم، وذلك سوف يؤدي إلى أداء متميِّز في صورة مخرجات معرفية متميزة، وتلعب التغذية العكسية دوراً أساسياً وجوهرياً في تحقيق التحسين المستمر والتطوير الدائم للمدخلات المعرفية.

**2.5 الخاتمة:**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات مدراء المدارس الحكومية الثانوية والمشرفين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهني والتدريب لتحقيق الاقتصاد المعرفي، وقد تم تصميم الاستبانة لغرض جمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة الصالحة للتحليل من (499) مبحوثاً، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية قصدية، أظهرت الدراسة درجة عالية من الصدق والثبات، حيث تم عرض أداة الدراسة على هيئة تحكيم مؤلفة من أساتذة الإدارة المختصين، ومسؤولي التدريب في الميدان من وزارة التربية والتعليم، بحيث أبقيت الفقرات التي نالت إجماع المحكمين، في حين تم إلغاء الفقرات التي أجمع عليها المحكمين جميعهم، وطورت الأداة إلى أن وصلت إلى (24) فقرة لتتناسب مع طبيعة الدراسة، أما بالنسبة للثبات فقد استخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha Equation) وبلغت قيمة ألفا (0.76).

وتوصلت الدراسة إلى أن المتوسط العام لأبعاد برنامج التطوير المهني والتدريب نحو تحقيق الاقتصاد المعرفي لأداء أفراد عينة الدراسة على الأداة جاء مرتفعاً، حيث بلغ الوسط الحسابي (4.38) والانحراف المعياري (0.30)، إذ إن قيمة الوسط الحسابي لجميع الأبعاد كانت جميعها بدرجة مرتفعة، إذ كانت جميعها أكبر من (3.67)، وهذا يبين أن هناك انسجاماً بين أبعاد برنامج التطوير المهني والتدريب وبين الفقرات التي وضعت لقياس مدى تحقيق متطلبات الاقتصاد المعرفي، إذ تبين من ذلك أن وجهة نظر عينة الدراسة (المديرين، المشرفين) في

برامج التطوير المهني والتدريب جاءت محققة للأهداف ، وذات أثر إيجـــابي علـــى عملهم في الميدان التربوي وأشارت النتائج إلى أن بُعـــد المنـــاهج ، واســـتراتيجيات التدريس حقق متوسطاً حسابياً بلغ (4.43) مرتفعاً في المرتبة الأولى، وأن أقل هذه الأبعاد حققت الأثر بعد تطبيق التكنولوجيا حيث بلغ الوسط الحسابي (4.04).

وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تحقيـــق أهداف برنامج التطوير المهني والتدريب، نحو تحقيق الاقتصاد المعرفـــي تعـــزى لمتغير النوع الاجتماعي على جميع الأبعاد ، وكذلك على الأداة ككل ، وبالنسبة لمتغير الخبرة فقد تبين وجود أثر ذي دلالة إحصائية فقط ، على بعد بناء الكفاءة والتطـــوير المهني والتدريب، أما لمتغير الوظيفة فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية على جميع أبعاد الأداة، وكذلك على الأداء ككل، وكانت الفروق لصالح المشرفين.

**3.5 التوصيات:**

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فإنَّها توصي بما يلي:

1. أن تعمل وزارة التربية والتعليم على تكثيف برامج التطوير المهني والـــدورات التدريبية،وورش العمل ، وعقد الندوات للمشرفين والمديرين والمعلمين لضمان مستويات عالية من التدريب لضمان ارتفاع مستوى المشرفين والمديرين المهني.
2. مساعدة مديري المدارس على تنميتهم المهنية لمواجهـــة التجديـــدات التربويـــة المختلفة، والمستحدثات المتعلقة بدورهم كمشرفين مقيمين.
3. إجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال، بحيث تتضمن متغيرات أخرى حتى تكتمل الصورة حول التطوير المهني ، والتدريب، ومتطلبات الاقتصاد المعرفي، وأثر هذه البرامج على كل من (المشرف، المدير، المعلم، الطالب، المجتمع).
4. تخفيف أعباء المدير الإدارية، وذلك بزيادة عدد المساعدين له؛ ليعطـــي الوقـــت الأكثر للإشراف على المعلمين وتطوير أدائهم.

## المراجع

### أ. المراجع العربية:


أبو زيد، إحميد، (2003)، مستقبليات...ثورة المعلومات ومجتمع المستقبل، **مجلة العربي**، العدد 539، أكتوبر، ص ص 24-30.

أبو فارة، يوسف، (2004)، العلاقة بين استخدام مدخل إدارة المعرفة والأداء، **المؤتمر العلمي الرابع، إدارة المعرفة** ، جامعة الزيتونة، 26-28، عمان، الأردن.

أبو ناصر، فتحي، (2003)، **الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لإداري مدارس التعليم الإلكتروني كما يراها القادة التربويون في الأردن** ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

إدارة البحث والتطوير التربوي، (2002)، **نحو رؤية مستقبلية للنظام التربوي في الأردن**،منتدى التعليم في أردن المستقبل، وزارة التربية والتعليم، (15-16)، عمان، الأردن.

البوهي، فاروق، (2001)،**الإدارة التعليمية والمدرسية** ، الطبعة الأولى، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام (2003)**نحو إقامة مجتمع المعرفة** ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

التميمي، فواز، (2006)، فاعلية استخدام نظام إدارة الجودة (أيزو 9001 في تطوير أداء الوحدات الإدارية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين ودرجة رضاهم عن هذا النظام، **رسالة المعلم**، عدد (4)، م(44).

ثابت، نادية، (1998)، **الاحتياجات التدريبية للقائمات بالتدريب من المشرفات التربويات لتعليم البنات جدة -السعودية**رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية.

جبر، سعاد، (2006)، الحوار المتمدن، متوفر عبر الموقـــع : **www.rezgar.com**، العدد 1772.

الجعافرة، يونس محمد، (2006)، **بناء برنامج تدريبي لمشرفي اللغة الإنجليزية في إقليم جنوب الأردن في ضوء ممارساتهم الإشرافية من وجهة نظر معلمي اللغة الإنجليزية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعـــة مؤتـــة، مؤتـــة، الأردن.

الحبيب، فهد إبراهيم، (1996)، دور مدير المدرسة تجاه النمو المهني للمعلم، **مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإســـلامية**، (2)، م(8)، ص ص 449-481، الرياض، السعودية.

حطاب، حسن؛ وبارع، سوسن، (1992)، **بناء برنامج تدريبي لمديري المـــدارس الثانوية في ضوء حاجاتهم للتدريب**، مكتبة الفنون، بغداد، العراق.

حمدي، نرجس، (1998)، العلاقة بين تكنولوجيا المعلومـــات فـــي إطـــار الفكـــر التربوي، **مجلة تكنولوجيا التعليم المصرية**، 8 (3)، ص ص 502-521.

الخالدي، نسيمة، (2005)، **كفايات المعلم الأردني ضمن التطوير التربـــوي نحـــو اقتصاد المعرفة** إدارة التدريب والتأهيل والإشـــراف التربـــوي، عمـــان، الأردن.

الخطيب، رداح؛ والخطيب، أحمد، (1984)، **الإشراف التربوي**، دار الندوة للنـــشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ذياب، محمد، (2004)، اقتصاد المعرفة أين نحن منه؟، **مجلة العربي**، عدد أيـــار، ص26.

الرأي، (2004)، **رسالة عمان** المؤســـسة الـــصحفية الأردنيـــة، مركـــز الـــرأي للدراسات، عمان، الأردن.

الرشايدة، محمد صبيح، (2006)، **الكفايات التعليمية**، الطبعـــة الأولـــى، دار يافـــا العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ستراك، رياض، (1998)، تخطيط التعليم في إطار التخطيط الاقتـصادي، **العلـوم التربوية والنفسية**،الجمعية العراقية لـ لعلوم التربوية والنفسية، العـدد 32، نيسان، ص ص 54-58.

ستراك، رياض، (1999)، تنمية الموارد البشرية في الاقتصاد الاشتراكي، **العلـوم التربوية والنفسية**، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، العـدد 30، تشرين أول، ص ص 32-40.

ستراك، رياض، (2004)،**دراسات في الإدا رة التربوية**، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.

الشعشعي، علي، (2006)، **تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين من وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس في سلطة عُمان**، رسالة ماجستير غير منـشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

الشيخ، عمر، (2001)، **سلسلة الدراسات التقويمية لبرنامج التطوير التربوي تقويم برنامج المناهج والكتب المدرسية**، التقرير رقم (5).

الصانع، ناصر؛ ووديع، محمد، (2004)، **التعلم وسوق العمل في الأقطار العربية** ، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.

الصباغ، مياز خليل؛ وعبد العظيم، نادية، (2000)، مشكلات المعلمـات الحـديثات التخرج وذوات الخبرة من المرحلة المتوسطة للبنات في المملكة العربيـة السعودية، **مجلة دراسات في المناهج وطرق التـدريس** ، كليـة التربيـة، جامعة عين شمس، مصر، 93 (3)، ص ص 57-97.

الطعاني، حسن، (2002)،**التدريب مفهومه وفعالياته**، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

عبابنه، نواف؛ والقيسي، هند؛ والقضاة، قاسم؛ وعفرياوي، سوزان؛ وعلي، حولية؛ والسعد، أحمد؛ وحباشنة، ميسر؛ والصمادي، شـاهر، (2005)، **المـدخل المنظومي في تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي فـي الأردن** ، ورقـة بحث مقدمة إلى المؤتمر الأردني المصري، جامعة اربـد الأ هليـة، (6-07/7)، اربد، الأردن.

علي، نبيل، (2003)اقتصاد المعرفة، المعنى والمغزى، **وجهات نظر في الثقافة والسياسة والفكر**، (59)، ص ص 28-34.

الغامدي، حمدان، والغامدي، عبد الله، (2000)، تقويم برامج تدريب مديري المدارس أثناء الخدمة ومدى تحقيقها لأهدافها من وجهة نظر المتدربين في ضوء بعض المتغيرات **مجلة رسالة الخليج العربي**، الرياض، العدد (76)، ص57.

القضاة، "محمد أمين"؛ وهيلات، بهجت، (2008)، درجة امتلاك مشرفي وزارة التربية والتعليم في الأردن لمفاهيم الاقتصاد المعرفي، بحث مقبول للنشر، **مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العلوم الإنسانية**.

مؤتمن، منى (أ)، (2003)، دور التربية والتعليم في تعزيز الأمن الوطني بمفهومه الشمولي، **جريدة العرب اليوم**، العدد (2316)، عمان، الأردن.

مؤتمن، منى (ب)، (2003)، دور النظام التربوي الأردني في التقدم نحو الاقتصاد المعرفي، **جريدة الرأي**، العدد (12056)، عمان، الأردن.

محمود، حواس، (2005) اقتصاد المعرفة، متوفر عبر الموقع : **www.habdbh_almuani.net**، العدد 1773.

مراياتي، محمد، (2000)، التطور التكنولوجي للاستدامة الصناعية في ظل منافسة عالمية واقتصاد المعرفة، **جمعية اللوم الاقتصادية السورية**، مجلد 8، عدد 63، ص70-84.

مراياتي، محمد، (2008)، **تكنولوجيا المعلومات والتعريب**، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، الأسكوا، بيروت، لبنان.

مصطفى، رولا، (2006)، **اتجاهات معلمي اللغة العربية نحو المناهج المطورة وفقاً للاقتصاد المعرفي في حاجاتهم المهنية من وجهة نظرهم في المدارس التابعة لوكالة الغوث**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

مطاوع، إبراهيم؛ وعصمت، حسن؛ وأحمد، أمينة، (1984)، **الأصول الإدارية للتربية**، دار المعارف، القاهرة، مصر.

ملكاوي، فتحي حسن، (1990)، **كتب المؤتمر التربوي** ، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، (1977)، **دراسة جدوى وإمكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بالبلاد العربية** ، إدارة التربية، اجتماع المنظمة من (2-26/إبريل)، القاهرة، مصر.

ناصر الدين، سعد، (2006)، الاقتصاد المعرفي، متوفر عبر الموقع : المنتدى العربي الموحد، **www.4arab.net.com**.

نبيه، محمد صالح، (2002)، **المستقبليات والتعليم**، دار الكتاب المصري، ط 1، القاهرة، مصر.

نشوان، يعقوب، (1982)، **الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق** ، الطبعة الأولى، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الهاشمي، عبد الرحمن؛ والغزاوي، فائزة، (2007)، **المنهج والاقتصاد المعرفي** ، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم، (2002)، **نحو رؤية مستقبلية للنظام التربوي في الأردني** ، منتدى التعليم في أردن المستقبل، 15-09/16، عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم، (2003 أ)، **الإطار العام للمناهج والتقويم**، عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم، (2003 ب)، **مشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي** (ERFKE)، **ترجمة إدارة البحث العلمي والتطوير التربوي** ، مكتبة مديرية إدارة المناهج والتدريس، عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم، (2003 ج)، **مشروع متكامل مقترح للبنك الدولي مقدم من وجهة التنسيق التنموي في وزارة التربية والتعليم، مشروع التطوير التربوي نحو الاقتصادي المعرفي (ERFKR)**، ترجمة: إدارة البحث والتطوير التربوي، عمَّان، الأردن.

ياغي، محمد، (1986)، **التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق** ، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

ياغي، محمد، (2003)،**التدريب بين النظرية والتطبيق** ، مركز أحمد ياسين الغني، عمان، الأردن.

اليونسكو، (1996)،**التعلم ذلك الكنز المكنون**، تقرير قدمته اللجنة الدولية المعنيـــة بالتربية للقرن الحادي والعشرين إلى اليونسكو، مركز الكتــب الأردنـــي، اليونسكو، نشرته منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة.

اليونسكو، (1998)، التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين الرؤيـــة والعمـــل، **المؤتمر العالمي للتعليم العالي**، اليونسكو باريس، 5-9 أكتوبر.

اليونسكو، (2003)، **مشروع إصلاح التعلم لاقتصاد المعرفة**، الخطة الوطنية: التعليم للجميع، منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم.

## ب. المراجع الأجنبية:

Biniswicz Mary Lunn, (1990), Illinois Public Secondary Scholl Principals perceptions Regarding the Importance and Development Professional Competencies, **DAI-A**, 50/08, p. 2315.

Clagett Alexander, (1995), **Maryland Community College Workforce Training Evaluation and Needs Assessment Survey**, ED.

Cohn, E., (1979), **The Economics of Education Cambridge**.

Dennis, M. William, (1995), Preserves In service and Containing Professional Development of Education Administration", New York: **DAI**, Vol. As. (1). 49..

Dewsnup, Elizabith, (1988), Status of the Vocational Standards for Program Administration and Training Needs of Secondary Directors in Utah, unpublished (Doctora) dissertation, Brougham Young University in (1987), **Dissertation Abstract International**, 49(1), 18A.

Hargheaves, (2003), **Teaching in the Knowledge Society**, New York, Published by Teacher College Press, 1234 Amsterdam Avenue, 10027.

Johnes Geraint, (1993), **The Economics of Education**, New York, Marthin's Press.

Kagan, Dona, (1992), **Professional Grow the Among Presence and Beginning Teachers Review of Educational Research**, summer.

Kast, Fremont & James, E. Rosenzweig (1979), **Organization and Management Systems and Contingency Approach**, 3rd, N.Y McGrow-Hil.

Malhotru, Yogish, (2003), **Measuring Knowledge Assets of Nation Knowledge System for Development**, New York City, USA.

Mckillip, Jack, (2001), Case Studies in Job Analysis and Training Evaluation, International Journal of Training and Development, December, Vol. 5, ISSUE 4, pp 283-289, EBSCO host Database, Business Source, Premier, available on: **http://search.epent.com**.

Narongo, F.V., (1993), Educational Supervision Colombia. The hole of the supervisor, Unpublished M.A Thesis. **Dissertation University of Margi**, Vol. 31, p. 973.

Peter, Michael, (2002), Education Policy Research and the Global Knowledge Economy**,** Article, (Electronic Version), **Educational Philosophy and Theory**, (24), Issue1, p91, Feb.

Pfau, R.H., (1997), Training Need of Head Teachers in Uganda, (**ERIC Digest seines No Sp 037 150), Educational Resources Information Center**, (Document Reproduction Service No. ED, 405-293).

Sloman, Martyn, (2004), Evaluation and Evolution, People Management, July, Vol. 10. ISSUE 14, pp 50-51, EBSCO host Database, Business Source Premier, available on: **http://search.epent.com.**

Teriel & Grump, (2004), Ongoing in A Knowledge Economy Perceptions and Actions, **Journal of International Studies in Sociology of Education**, (13), 55-74.

world Bank Group, (2001), Lifelong Learning. available on: **http//:www.worldbank.org/education/lifelong.learninglovervie w.asp, on: 20/12/2003.**

# الملحق (أ)

## أسماء السادة المحكمين

## الملحق (أ)

## أسماء السادة المحكمين

| الاسم | مكان العمل |
|---|---|
| د. علي الزعبي | جامعة مؤتة |
| د. ملوح الخريشا | جامعة مؤتة |
| د. نايل الرشايدة | جامعة مؤتة |
| د. منيرة الشرمان | جامعة مؤتة |
| د. محمد صايل الزيود | الجامعة الأردنية |
| د. نعيم جعنيني | الجامعة الأردنية |
| د. أحمد عياصري | وزارة التربية والتعليم |
| د. أحمد الزواهرة | وزارة التربية والتعليم |
| د. محمد سلامة الزيود | وزارة التربية والتعليم |
| د. صباح النوايسة | تربية الكرك |
| د. محمد الكساسبة | تربية الكرك |
| المشرف حسن الصرايرة | تربية الطفيلة |
| المشرف بسام المرافي | تربية الطفيلة |
| المشرفة أمل المرايات | تربية الطفيلة |

## الملحق (ب)

## الاستبانة بصورتها الأولية

## الملحق (ب)

## الاستبانة بصورتها الأولية

**الأستاذ الدكتور.........................................المحترم**

**السلام عليكم ورحمة الله وبركاته**

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان : "**اتجاهات مدراء المدارس الحكومية الثانوية والمشرفين التربويين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهني والتدريب لتحقيق الاقتصاد المعرفي**"، ولأغراض هذه الدراسة قامت الباحثة ببناء الاستبانة المرفقة المكونة من:

**القسم الأول:** ويشمل المعلومات الديموغرافية المتعلقة بالمتغيرات المستقلة لعينة الدراسة، وهي: (النوع الاجتماعي، الخبرة الإدارية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي).

**القسم الثاني:** ويشمل مجالات برنامج التطوير المهني والتدريب والمأخوذة من خطة وزارة التربية والتعليم.

علماً أن الإجابة على فقرات الاستبانة والتي طورتها الباحثة بالرجوع إلى الأدبيات المتعلقة بالموضوع، ستكون وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

ولكونكم أصحاب اختصاص، ومن المهتمين في هذا المجال يسر الباحثة أن تضع بين أيديكم هذه الاستبانة في صورتها الأولية، راجية منكم التكرم بقراءة فقراتها وتحكيمها من حيث:

1. مدى انتماء الفقرة للمجال الذي تندرج تحته.
2. شمولية المجال الواحد ووضوح الفقرات وسلامتها اللغوية.
3. إضافة أو حذف أو تعديل ما ترونه مناسباً.
4. أية ملاحظات أو اقتراحات أخرى سوف تؤخذ بعين الاعتبار.

**وسيكون لآرائكم وتوجيهاتكم الأثر الكبير في تطوير الأداة وإخراجها بصورة ملائمة.**

**شاكرة لكم تعاونكم مع خالص احترامي وتقديري**

**الباحثة**

**سفانة أحمد المرايات**

---

*** ملاحظة: مرفق التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة.**



حضرة المشرف / المدير الفاضل.

**السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...**

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان "**اتجاهات مدراء المدارس الحكومية الثانوية والمشرفين التربويين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهني والتدريب لتحقيق الاقتصاد المعرفي**"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، جامعة مؤتة.

لذا ترجو الباحثة منكم التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة بكل دقة وموضوعية مؤكدة لكم أن المعلومات المقدمة ستعامل بسرية وموضوعية تامة ولغايات البحث العلمي فقط.

**شاكرة لكم حسن تعاونكم مع خالص احترامي وتقديري**

**الباحثة:**

**سفانة أحمد المرايات**

---

اسم المديرية:.................................

---

القسم الأول: المعلومات الديموغرافية:

يرجى قراءة العبارات الآتية بدقة ووضع إشارة (ü) داخل المربع الذي يقابل العبارة التي تنطبق على وضعك:

أ. **النوع الاجتماعي:** £ ذكر £ أنثى

ب. **الخبرة الإدارية:** £ أقل من 5 سنوات £ 5-10 سنوات £ أكثر من 10 سنوات

ج. **المؤهل العلمي:** £ دبلوم متوسط £ بكالوريوس £ دراسات عليا

د. **المسمى الوظيفي:** £ مدير £ مشرف

القسم الثاني:

| الرقم | الفقرات | مناسبة الفقرة | | وضوح الصياغة | | انتماء الفقرة للمجال | | التعديل | ملاحظات |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | مناسبة | غير مناسبة | واضحة | غير واضحة | منتمية | غير منتمية | | |
| **أولاً: التخطيط (1-20):** | | | | | | | | | |
| **أ. المناهج واستراتيجيات التدريس (1-12):** | | | | | | | | | |
| 1. | أطبق أساليب الاتصال السليم داخل المدرسة. | | | | | | | | |
| 2. | أستخدم أسلوب التعليم بالعمل. | | | | | | | | |
| 3. | أشجع وأبتكر أنشطة خاصة تقابل متطلبات المنهج الدراسي. | | | | | | | | |
| 4. | أشجع وأنمي مواهب الطلبة المتفوقين في المدارس. | | | | | | | | |
| 5. | أستخدم أساليب معالجة ضعف الطالب. | | | | | | | | |
| 6. | أستخدم أسلوب بالتعلم بالمجموعات. | | | | | | | | |
| 7. | أشجع المعلمين للاستفادة من مصادر البيئة المحلية لخدمة المناهج. | | | | | | | | |
| 8. | أشجع المعلمين على تقديم المقترحات المتعلقة بتطوير المنهاج. | | | | | | | | |
| 9. | حث المعلمين على الاستجابة للتغيرات التي تحدث في المناهج. | | | | | | | | |
| **1. استراتيجيات التقييم التي تعتمد على الأداء (13-16)** | | | | | | | | | |
| 10. | أستخدم العرض التوضيحي. | | | | | | | | |
| 11. | أشجع الأداء العملي. | | | | | | | | |
| 12. | أستخدم لعب الدور/ المحاكاة. | | | | | | | | |

| الرقم | الفقرات | مناسبة الفقرة | | وضوح الصياغة | | انتماء الفقرة للمجال | | التعديل | ملاحظات |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | مناسبة | غير مناسبة | واضحة | غير واضحة | منتمية | غير منتمية | | |
| | **2. أدوات التقييم (17-20)** | | | | | | | | |
| 13. | أستخدم سجل وصف سير التعليم. | | | | | | | | |
| 14. | أستخدم قائمة الرصد. | | | | | | | | |
| 15. | أستخدم السجل القصصي. | | | | | | | | |
| | **ثانياً: بناء الكفاءة والتطوير المهني والتدريب (21-33):** | | | | | | | | |
| 16. | أستخدم أساليب القيادة التربوية الحديثة. | | | | | | | | |
| 17. | أعمل على توعية العاملين بأهمية التدريب. | | | | | | | | |
| 18. | أقدم الاقتراحات المناسبة لتطوير برامج التدريب. | | | | | | | | |
| 19. | أطوّر آلية جمع المعلومات من مصادر مختلفة. | | | | | | | | |
| 20. | أطبق اللوائح التعليمية بدقة. | | | | | | | | |
| 21. | أستفيد من نتائج البحوث التربوية. | | | | | | | | |
| 22. | أنظم العمل داخل المدرسة. | | | | | | | | |
| 23. | أعد التقارير المدرسية بطريقة أفضل. | | | | | | | | |
| 24. | أحرص على العمل معاً بروح جماعية كفريق واحد. | | | | | | | | |
| 25. | أشجع الأفكار الإبداعية والقدرة على التفكير المنطقي التطويري. | | | | | | | | |
| 26. | أعدّ جدول الدروس الأسبوعي بصورة ترضي المعلمين. | | | | | | | | |

| الرقم | الفقرات | مناسبة الفقرة | | وضوح الصياغة | | انتماء الفقرة للمجال | | التعديل | ملاحظات |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | مناسبة | غير مناسبة | واضحة | غير واضحة | منتمية | غير منتمية | | |
| | **ثالثاً: تطبيق التكنولوجيا (34-39):** | | | | | | | | |
| 27. | أستخدم الحاسوب في العملية التعليمية. | | | | | | | | |
| 28. | أستخدم مصادر التعلم بكفاءة عالية. | | | | | | | | |
| 29. | بناء النماذج العملية واستخدامها في العملية التعليمية. | | | | | | | | |
| 30. | أستخدم التقنيات السمعية والنظرية بفاعلية. | | | | | | | | |

## التعريفات الإجرائية للمصطلحات

1. التقييم: الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها المرسومة وكفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه.
2. التطوير المهني: تطوير الكفايات التعليمية لكل من (المشرفين، المدراء، المعلمين) من خلال جانبين، هما: الجانب المعرفي، والجانب السلوكي.
3. البرنامج التدريبي: هو مجموعة المعارف والخبرات والمهارات والقدرات المنظمة التي سوف تقدم للمشرفين التربويين ومدراء المدارس الحكومية بقصد تنمية وتطوير كفاياتهم الإدارية بطرائق منهجية وعلمية هادفة، وبما يمكنهم مستقبلاً من تحقيق أهداف التعليم بكفاءة وفاعلية.
4. الاقتصاد المعرفي: يشير هذا المصطلح إلى الحصول على المعرفة والمشاركة فيها واستخدامها بوظيفتها وابتكارها بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كافة من خلال الإفادة من خدمة معلوماتية ثرية وتطبيقات تكنولوجية متطورة واستخدام العقل البشري كرأس مال.

## الملحق (ج)
## الاستبانة بصورتها النهائية

**الملحق (ج)**

**الاستبانة بصورتها النهائية**

بسم الله الرحمن الرحيم

حضرة المشرف / المدير الفاضل.

**السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...**

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان "**اتجاهات مدراء المدارس الحكومية الثانوية والمشرفين التربويين في إقليم جنوب الأردن نحو برامج التطوير المهني والتدريب لتحقيق الاقتصاد المعرفي**"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، جامعة مؤتة.

لذا ترجو الباحثة منكم التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة بكل دقة وموضوعية مؤكدة لكم أن المعلومات المقدمة ستعامل بسرية وموضوعية تامة ولغايات البحث العلمي فقط.

**شاكرة لكم حسن تعاونكم مع خالص احترامي وتقديري**

**الباحثة:**

**سفانة أحمد المرايات**

---

اسم المديرية:................................

**القسم الأول: المعلومات الديموغرافية:**

يرجى قراءة العبارات الآتية بدقة ووضع إشارة (ü) داخل المربع الذي يقابل العبارة التي تنطبق على وضعك:

أ. **النوع الاجتماعي:** £ ذكر £ أنثى

ب. **الخبرة:** £ أقل من 5 سنوات £ 5-10 سنوات £ أكثر من 10 سنوات

د. **المسمى الوظيفي:** £ مدير £ مشرف

## القسم الثاني:

| الرقم | الفقرة | تنطبق دائماً | تنطبق غالباً | تنطبق أحياناً | تنطبق نادراً | لا تنطبق إطلاقاً |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **أولاً: التخطيط (1-15):** | | | | | | |
| **أ. المناهج واستراتيجيات التدريس:** | | | | | | |
| 1. | أطبق أساليب الاتصال السليم داخل المدرسة. | | | | | |
| 2. | أستخدم أسلوب التعليم والتعلّم من خلال العمل. | | | | | |
| 3. | أعمل على تنمية مواهب الطلبة المتفوقين في المدارس. | | | | | |
| 4. | أبتكر أنشطة خاصة تدعم متطلبات المنهج الدراسي. | | | | | |
| 5. | أستخدم أساليب لمعالجة ضعف تحصيل الطالب. | | | | | |
| 6. | أستخدم أسلوب التعلم بالمجموعات. | | | | | |
| 7. | أحث المعلمين على الاستفادة من مصادر البيئة المحلية في التدريس. | | | | | |
| 8. | أشجع المعلمين على تقديم المقترحات المتعلقة بتطوير المناهج. | | | | | |
| 9. | أحث المعلمين على الاستجابة للتعديلات والتطوير الذي يحدث في المناهج. | | | | | |
| **ب. استراتيجيات وأدوات التقييم:** | | | | | | |
| **1. استراتيجيات التقييم التي تعتمد على الأداء** | | | | | | |
| 10. | أستخدم العرض التوضيحي. | | | | | |
| 11. | أشجع الأداء العملي. | | | | | |
| 12. | أستخدم لعب الدور/ المحاكاة. | | | | | |
| **2. أدوات التقييم** | | | | | | |
| 13. | أستخدم سجل وصف سير التعلّم. | | | | | |
| 14. | أستخدم قائمة الرصد. | | | | | |
| 15. | أستخدم السجل القصصي. | | | | | |

| الرقم | الفقرة | تنطبق دائماً | تنطبق غالباً | تنطبق أحياناً | تنطبق نادراً | لا تنطبق إطلاقاً |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **ثانياً: بناء الكفاءة والتطوير المهني والتدريب (16-20):** | | | | | |
| .16 | أستفيد من نتائج البحوث التربوية. | | | | | |
| .17 | أحرص على العمل معاً بروح جماعية كفريق واحد. | | | | | |
| .18 | أشجع الأفكار الإبداعية. | | | | | |
| .19 | أنمي القدرة على التفكير المنطقي التطويري. | | | | | |
| .20 | أعدّ جدول الدروس الأسبوعي بصورة ترضي المعلمين. | | | | | |
| | **ثالثاً: تطبيق التكنولوجيا (21-24):** | | | | | |
| .21 | أوظف الحاسوب في العملية التعليمية التعلّمية. | | | | | |
| .22 | أستخدم مصادر التعلم بكفاءة عالية. | | | | | |
| .23 | أقوم بتصميم نماذج عملية وأستخدمها في العملية التعليمية. | | | | | |
| .24 | أستخدم التقنيات السمعية والبصرية بفاعلية. | | | | | |

## الملحق (د)

## خطة وزارة التربية والتعليم (2007/2006)

| July/2006– TRAINING LEAD | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Planning Area | Cooperating/ Sharing Directorates | Action Notes | Completion Date | Comments |
| 1- Curricula and Examinations.<br>1-1 General Framework for curricula and Examinations<br>1-2 Developed Curricula<br><br>1-3 E-Content<br><br>1-4 e-Content Training Manual | DCT<br>DET<br>JEI<br>ESP | 1-2 Orientation for new teachers.<br>1-2 Use instructional Design Systems to design & produce Professional Development materials for MIS teachers as pilot.<br>1-2 Presentation of the instructional strategy (project–based Learning for MIS teacher and School to Career teachers.<br>1-2 Training the core team to use instructional strategies and proper assessment tools (G2/Round1) & G1/ Round 1)<br>1-3 Nominating the core team/e-content subject and training them on the use of e-Content.<br>1-3 Nominating teachers of ICT (1-3) for roll out.<br>1-3 Training teachers Pilot (7, 8, 10) EFL<br>1-3 Selecting teachers EFL PP (11-12)ز<br>1-3 Coordination with & JEI to define Distance training mechanism related to Science. Where 80 % face to face & 20 % on line training.<br>1-3 A plan to train on D. science & PP.<br>1-4 Establishing a committee to produce The e-Content training manual for Arabic, ICT, Math. | 30/7 | 1-3 Based on joint efforts with JEI & Private sector partners.<br><br>1-4 On response to World Bank committee recommendation on the use of technology in training.<br>1-3 MoE & Rubicon worked on Distance training for e-SC. |
| 2- Implementation of Technology<br>2-1 ICT Literacy (ICDL,UJCDL,…………)<br>2-2 Using ICT in Classroom.<br>2-3 Training staff:<br>on content authoring.<br>Lab. Technician | JEI .<br>Intel,<br>World links,<br>Cader<br>Microsoft. | 2-1& 2-2 It is an on going process with reference to the listed comments, dates of start is pending on technical issues (financial).<br>2-2 Start Training on Intel 3 (Thinking tools) 30 Trainers.<br>2-2 To Submit the projects of Teachers from CADER.<br>2-3Train (12) supervisor & teachers weakly on Authoring content program &12 Lab. Technician on MCDL. | 30/7 | **During the current academic year the plan is to train:**<br>**6000 on ICDL/UJCDL**<br>**4500 Intel**<br>**1500 World link**<br>**2000 Thinking tools** |
| 3- Capacity Building and professional Development.<br>3-1-a School development Unit.<br>3-1-b-1 Training through peer coaching<br>3-1-b-2 MIS Teachers Community of Practice (COP)<br>3-1-c following up the impact of training in the classroom.<br>3.2 Performance measurement & Change Management<br>3-3 Leadership.<br>3-4 Professional development (PD) & Education Resources centers. | DCT<br>DET<br>ICT<br>Planning<br>ESP<br>SJE | 3-1-a Holding a meeting with 12 pilot SDU school principals' to evaluate the previous stage and to plan for the coming stage.<br><br>3-1-b-2 COP: formation of 3 committees (steering, advisors & focusing groups)<br><br>3-2 Establishing a training program for performance measurement and selecting the targeted categories in the training program (senior manager, division head etc)<br>3-3 Working with consultants on leadership program.<br>3-4 Finalize standards for MIS PD centers.<br>3-4 A study visit and survey for the Education Resources and MIS learning environment PD centers with the cooperation of JICA | 30/7 | 3-1-b&c pending on consultation arrival.<br><br>3-2 Cooperation with SJE<br>3-3 Cooperation with SJE |
| 4- Integrated Relation between MOE & Jordan Universities.<br>Revising the in-service training programs with respect to NPTS & according to integration of pre-service training program at University level. | Universities<br>SJE | **Joint Committee ( MOE & 12 Universities representative to follow up on:**<br><br>4-1 Approval for National Professional Teachers Standards (NPTS) by Higher Educational Council.<br>Review the MOE current training guide according to the NPTS. | | Developing the ranking system and teacher's Education licensing is dependent on fulfillment of 4-1. |

| August/ 2006 – TRAINING LEAD | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Planning Area | | Action Notes | Completi on Date | Comments |
| 1- Curricula and Examinations.<br>1-1 General Framework for curricula and Examinations<br>1-2 Developed Curricula (DC)<br>1-3 E-Content<br>1-4 e-Content Training Manual | DCT<br>DET<br>JEI<br>ESP | 1-2 Newly appointed teachers were trained on the general framework for examination and curricula, Queen Rania Award and Bloom Taxonomy.<br>1-2Implementing The instructional strategy (project – based learning for MIS<br>1-2Training teachers of the two groups on developed curricula<br>1-3 Developing training material on the DC for MIS teachers.<br>1-3Training the core team of Arabic<br>1-3Training newly involved Arabic teacher (5-6) pilot.<br>1-3Training Arabic teachers (4) roll out.<br>1-3 Training ICT teacher (1-3) roll out. On going process.<br>1-3Training teachers (4-6) Pilot ICT<br>1-3 Training Teachers (11-12) & Arabic pp/EFL<br>1-3Training teachers of Math (who did not receive training )<br>1-3A plan to train supervisors of science on E. science.<br>1-3Training a time science supervisors on E. Science.<br>1-4 Completion of e-content training manual. | 30/8 | |
| 2- Implementation of Technology<br>2-1 ICT Literacy (ICDL,UJCDL,…………)<br>2-2 Using ICT in Classroom .<br>2-3 Training staff:<br>on content authoring.<br>Lab. Technician | JEI .<br>Intel,<br>World links,<br>Cader<br>Microsoft. | 2-1& 2-2 It is an on going process.<br>2-2 Start Training on Intel 3 (Thinking tools) 60 Trainers.<br>2-2 To Submit the projects of Teachers from CADER.<br>2-3Train (12) supervisor & teachers weakly on Authoring content program &12 Lab. Technician on MCDL. | 30/8 | |
| 3- Capacity Building and Professional Development.<br>3-1-a School development Unit.<br>3-1-b 1 Training through peer coaching.<br>3-1-b 2 COP<br>3-1-c following up the impact of training in the classroom.<br>3-2 Performance measurement& Change management<br>3-3 Leadership.<br>3-4 PD & Education Resources centers. | DCT<br>DET<br>ICT<br>Planning<br>ESP<br>SJE | 3-1 Producing evaluation report on SDU Pilot stage.<br>3-1-b-2 preparation for orientation program for the Champion teachers in the COP MIS schools..<br>3-2 Train the targeted category on MOE level on performance development from training (pilot group).<br>3-3 Pilot program on 20 selected trainers from the targeted category on leadership program.<br>3-4 Designate the roles of the working people in the professional development and education resources centers to compare the standards with MIS studies centers. | 30/8 | 3-2 & 3-3 Cooperation with SJE |
| 4- Integrated Relation between MOE & Jordan Universities.<br>Revising the in-service training programs with respect to NPTS & according to integration of pre-service training program at University level. | Universities<br>SJE | Roll out the NPTS at both levels Universities & MoE districts & Directorates.<br>Reviewing MOE in-service training program is an on-going process. | 30/8 | |

| SEPTEMBER/2006 – TRAINING LEAD | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Planning Area | Cooperating/ Sharing Directorates | Action Notes | Completion Date | Comments |
| 1- Curricula and Examinations.<br>1-1 General Framework for curricula and Examinations<br>1-2 Developed Curricula<br>1-3 E-Content<br>1-4 E-Content Training Manual | DCT<br>DET<br>JEI<br><br>ESP | 1-1 Training newly – appointed teachers is an on going process<br><br>1-3 Orientation / School principals Developed C& e-Content.<br>1-3Training all involved teachers in the Discovery schools is an on-going process for different e-content and based on JEI Master Plan.).<br>1-4Training central team of Directorate of training on Learning Style guide. | 30/9 | |
| 2- Implementation of Technology<br>2-1 ICT Literacy (ICDL,UJCDL,…………)<br>2-2 Using ICT in Classroom .<br>2-3 Training staff:<br>on content authoring.<br>Lab. Technician | JEI .<br>Intel,<br>World links, Cader<br>Microsoft. | 2-1& 2-2 It is an on going process:<br>2-2 Continue Training on Intel 3 (Thinking tools) 60 Trainers.<br>2-2 To Submit the projects of Teachers from CADER.<br>2-3Train (12) supervisor & teachers weakly on Authoring content program &12 Lab. Technician on MCDL. | 30/9 | |
| 3- Capacity Building and professional Development.<br>3-1-a School development Unit.<br>3-1-b Training through peer coaching.<br>3-1-b-2 COP<br>3-1-c following up the impact of training in the classroom.<br>3-2 Performance measurement.<br>3-3 Leadership.<br>3-4 PD & Education Resources centers. | DCT<br>DET<br>ICT<br>Planning<br>ESP<br>SJE | 3-1 Central Core team visits to schools & Meeting the members of the unit.<br>3-1 To cooperate with the partners in UNIFEM by the use of peer-coaching.<br>3-1-b2 Approval of COP plan & champion teachers.<br>3-1-b2 Design PD for champion teachers.<br>3-2 Evaluate the previous training stage and also the training material.<br>3-3 Draw up standards to form TOT<br>3-4 To put mechanisms for the work of the Education recourses & Professional Development centers with the cooperation of the stake holders. | 30/9 | 3-2 SJE<br>3-3 Consultant produced training content |
| 4- Integrated Relation between MOE & Jordan Universities.<br>Revising the in-service training programs with respect to NPTS & according to integration of pre-service training program at University level. | Universities<br>SJE | Joint Committee requests submission preliminary action plan by MoE DTQS & Universities, on how to transform NPTS within the in-service & pre-service training of the teacher/student-teacher. Reviewing MOE in-service training program is an on-going process. | 30/9 | |

| October/2006– TRAINING LEAD | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Planning Area | Cooperating Sharing Directorates | Action Notes | Completion Date | Comments |
| 1- Curricula and Examinations.<br>1-1 General Framework for curricula and Examinations<br>1-2 Developed Curricula<br>1-3 E-Content<br>1-4 E-Content Training Manual | DCT<br>DET<br>JEI<br><br>ESP | 1-2 Demand (not supply) training for MIS teachers on DC.<br>1-2 Follow up the evidence on the classroom for MIS teachers.<br>1-3Training MIS teachers in 10 pilot e-MIS Schools.<br>1-3 A Study about the Impact of Training in the Classroom on ( MIS ) | 30/10 | JEI Deployment Group conducts study on e-content training impact. |
| 2- Implementation of Technology<br>2-1 ICT Literacy (ICDL,UJCDL,…………)<br>2-2 Using ICT in Classroom .<br>2-3 Training staff:<br>on content authoring.<br>Lab. Technician | JEI .<br>Intel,<br>World links, Cader<br>Microsoft. | 2-1& 2-2 It is an on going process :<br>2-2 Start Training on Intel 3 (Thinking tools) 70 Trainers.<br>2-2 Online testing for Intel Trainers<br>2-3Train (12) supervisor & teachers weakly on Authoring content program &12 Lab. Technician on MCDL. | 30/10 | |
| 3. Capacity Building and professional Development.<br>3-1-a School development Unit.<br>3-1-b Training through peer coaching.<br>3-1-b2 COP<br>3-1-c following up the impact of training in the classroom.<br>3-1-d Performance measurement & change management .<br><br>3-3 Leadership.<br><br>3-4 PD & Education Resources Centers. | DCT<br>DET<br>ICT<br>Planning<br>ESP<br>SJE | 3-1 Preparation of SDU Training manual.<br>3-1 Adopting cluster schools concept in the training mechanism for the use of SDU plan.<br>3-1 Official launching of SDU across the nation.<br>3-1-b 2 Identify the champion teachers COP from 14 MIS (south) schools<br>3-1-d Tailoring Performance measurement & Change Management to suit schools needs.<br>3-1-d Approval from General Secretary on the MIS teachers' competencies tracking tools system.<br>3-3 Train TOT<br>3-4 Approval of PD vision introduced by DTQS in comparison of MIS PD centers.<br>3-4 General Secretary approval on MIS PD to be piloted & evaluated for roll out. | 30/10 | 3-2 changed to 3-1d as Performance & change management become part of SDU |
| 4. Integrated Relation between MOE & Jordan Universities.<br>4-1 Reviewing the current training programs according to integration standers with preparation plans for student teachers.<br>4-2 Developing the rank system and Education license according to the National standards for developing teachers. | Universities<br>SJE | • NPTS: Several brain storming session leading to a shared vision by both MoE & Universities.<br>• Individually both MoE & Universities to produce their NPTS integration within their training program (either pre or in-service)<br>• Approval of the implementation action plan by Higher Educational Council. | 30/10 | |

| November/2006 – TRAINING LEAD | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Planning Area | Cooperating/Sharing Directorates | Action Notes | Completion Date | Comments |
| 1- Assessment& Curricula<br>1- Curricula and Examinations.<br>1-1 General Framework for curricula and Examinations<br>1-2 Developed Curricula<br>1-3 E-Content<br>1-4 E-Content Training Manual | DCT<br>DET<br>JEI<br>ESP | 1-2 Evaluation of MIS teachers' demand training.<br>1-3Training MIS teacher in 10 Pilot schools on e-MIS is an on going process.<br>1-3Follow –up & assessment for the implementation of the e-Content by using the samples used for this purpose<br>1-3Training teacher who weren't trained depending on the survey done by JIE.<br>1-4Training teacher on the learning styles guide.<br>. | 30/11 | |
| 2- Implementation of Technology<br>2-1 ICT Literacy (ICDL,UJCDL,…………)<br>2-2 Using ICT in Classroom .<br>2-3 Training staff:<br>on content authoring.<br>Lab. Technician | JEI .<br>Intel,<br>World links,<br>Cader<br>Microsoft. | 2-1& 2-2 It is an on going process :<br>2-2 continue Training on Intel 3 (Thinking tools) 70 Trainers.<br>2-2 To Submit the projects of Teachers from CADER.<br>2-2 Start Training 1000 pt teacher on Thinking tools.<br>2-2 Start Training 1000 on Worldlinks ,1500 on Intel.<br>2-3Train (12) supervisor & teachers weakly on Authoring content program &12 Lab. Technician on MCDL. | 30/11 | |
| 3- Capacity Building and professional Development.<br>3-1-a School development Unit.<br>3-1-b Training through peer coaching.<br>3-1-b2 COP<br>3-1-c Following up the impact of training in the classroom.<br>3-1-d Performance measurement & change management .<br>3-3 Leadership.<br>3-4 PD & Education Resources Centers. | DCT<br>DET<br>ICT<br>Planning<br>ESP<br>SJE<br>DFID<br>British Council | 3-1 Finalizing SDU Training Manual .<br>3-1 Detailed action plan for implementation, where each SDU pilot school will train 10 schools, utilizing the cluster schools concept.<br>3-1 Presentation of the Jordanian experience during the Nov. regional conference" The school focused Development Conference".<br>3-2 Formation of a joint committee (DTQS&ESP) to study the MIS competencies tracking tools.<br>3-3 Selection of 20 leader women for training on leadership skills.<br>3-4 Orientation for supervisors, school principals on their new roles in the MIS pilot schools. | 30/11 | **3-1 Nov. Regional Conference (DFID & British Council).**<br>**3-3 SJE** |
| 4- Integrated Relation between MOE & Jordan Universities.<br>Revising the in-service training programs with respect to NPTS & according to integration of pre-service training program at University level. | Universities<br>SJE | Workshop for all stakeholders ( Universities participants & MoE) on instructional design of the Pre-Service & In-service training program . | 30/11 | |

| December/2006 – TRAINING LEAD | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Planning Area | Cooperating/Sharing Directorates | Action Notes | Completion Date | Comments |
| 1- Curricula and Examinations.<br>1-1 General Framework for curricula and Examinations<br>1-2 Developed Curricula<br>1-3 E-Content<br>1-4 E-Content Training Manual | DCT<br>DET<br>JEI<br>ESP | 1-1Follow-up on the Implemented Projects<br>1-2 Distribute training courses brochure (Demand) for MIS..<br>1-2 Design the training material for ITAC HTML<br>1-3 E-Content ( the implementation of the .Follow-up Assessment<br>1-3Training Teachers who have not been trained.<br>1-3 Develop a training plan for second academic term, based on JEI Master plan and JEI survey feed back. | 12/30 | ITAC: is a program for digitized accounting subjects. |
| 2- Implementation of Technology<br>2-1 ICT Literacy (ICDL,UJCDL,…………)<br>2-2 Using ICT in Classroom .<br>2-3 Training staff:<br>on content authoring.<br>Lab. Technician | JEI .<br>Intel,<br>World links,<br>Cader<br>Microsoft. | 2-1& 2-2 It is an on going process :<br>2-2 Start Training on Intel 3 (Thinking tools)1000 Trainers.<br>2.2 Continue Training for 1000 Worldlinks.1500 Intel .<br>2-2 To Submit the projects of Teachers from CADER.<br>2-3Train (12) supervisor & teachers weakly on Authoring content program &12 Lab. Technician on MCDL. | 12/30 | |
| 3- Capacity Building and professional Development.<br>3-1-a School development Unit.<br>3-1-b Training through peer coaching.<br>3-1-b2 COP<br>3-1-c following up the impact of training in the classroom.<br>3-1-d Performance measurement & change management .<br>3-3 Leadership.<br>3-4 PD & Education Resources Centers. | DCT<br>DET<br>ICT<br>Planning<br>ESP<br>SJE | 3-1 Training on the use of SDU plan is an on-going process.<br>3-1-b2 COP: conduct workshops for champion teachers on teachers' leadership change management.<br>3-1-b2 Identify COP leaders and train them.<br>3-1d MIS tracking tools is an on going process through Dec.-Feb.<br>3-3 Conducting a Forum celebrating trained leader women on leadership skills | 12/30 | 3-1-d MIS tracking tools Dec-Feb.<br><br>3-3 SJE & MOE Dec. Forum (Gender). |
| 4- Integrated Relation between MOE & Jordan Universities.<br>Revising the in-service training programs with respect to NPTS & according to integration of pre-service training program at University level. | Universities<br>SJE | Pilot Universities & MoE to establish a Unit to manage the project | 12/30 | |

| JANUARY/2007 – TRAINING LEAD | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Planning Area | Cooperating/ Sharing Directorates | Action Notes | Completion Date | Comments |
| 1- Curricula and Examinations.<br>1-1 General Framework for curricula and Examinations<br>1-2 Developed Curricula<br>1-3 E-Content<br>1-4 E-Content Training Manualls | DCT<br>DET<br>JEI<br><br>ESP | 1-2 Revise and Edit MIS demand training Manual.<br>1-3 Analyzing feedback on e-content deployment at discovery schools.<br>1-3 Finalizing training plans for the second semester for the advanced phases of e-content deployment, based on JEI feedback and their preliminary plan.<br>1-3 Training teachers on DC (G2/R1 & G1/R1).<br>1-4 Training Teachers on the teaching methods for four days. | 30/1 | |
| 2- Implementation of Technology<br>2-1 ICT Literacy (ICDL,UJCDL,…………)<br>2-2 Using ICT in Classroom .<br>2-3 Training staff:<br>on content authoring.<br>Lab. Technician | JEI .<br>Intel,<br>World links, Cader<br>Microsoft. | 2-1& 2-2 It is an on going process :<br>2-2 Follow up training 1500 Intel,1000 Worldlinks .<br>2-2 On weekly basis assess Intel teachers'.<br>2-2 Start Evaluation for the Impact of Thinking Tools<br>2-3Train (12) supervisor & teachers weakly on Authoring content program &12 Lab. Technician on MCDL. | 30/1 | |
| 3. Capacity Building and professional Development.<br>3-1-a School development Unit.<br><br>3-1-b Training through peer coaching.<br>3-1-b2 COP<br>3-1-c following up the impact of training in the classroom.<br>3-1-d Performance measurement & change management .<br>3-3 Leadership.<br>3-4 PD & Education Resources Centers. | DCT<br>DET<br>ICT<br>Planning<br>ESP<br>SJE | 3-1 Roll out of SDU is on progress.<br>3-4 Hold meetings to clarify the new tasks and roles for the PD centers.<br>3-4 Integrate the MIS performance Evaluation with competencies. | 30/1 | |
| 4- Integrated Relation between MOE & Jordan Universities.<br>Revising the in-service training programs with respect to NPTS & according to integration of pre-service training program at University level. | Universities<br>SJE | Awareness sessions across Universities and within all University faculties.<br>Spread awareness across all MoE districts/36 directorates and schools. | 30/1 | Continuous activities for Jan-Feb. |

| February/2007 – TRAINING LEAD | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Planning Area | Cooperating/ Sharing Directorates | Action Notes | Completion Date | Comments |
| 1- Curricula and Examinations.<br>1-1 General Framework for curricula and Examinations<br>1-2 Developed Curricula<br>1-3 E-Content<br>1-4 E-Content Training Manual | DCT<br>DET<br>JEI<br><br>ESP | 1-1Training newly – appointed teachers (following same procedure during Aug.).<br>1-2Analyzing the results of the study of the impact of training.<br>1-2 second demand training on DC ITAC for MIS teachers<br>1-3Follow-up& Assessment (the implementation of the e-Content.<br>1-4 Update Training e-content manuals based on the previous implementation stage (Sept.06-Jan. 07). | 28/2 | |
| 2- Implementation of Technology<br>2-1 ICT Literacy (ICDL,UJCDL,…………)<br>2-2 Using ICT in Classroom .<br>2-3 Training staff:<br>on content authoring.<br>Lab. Technician | JEI .<br>Intel,<br>World links, Cader<br>Microsoft. | 2-1& 2-2 It is an on going process :<br>2-2 Follow up training 1500 Intel,1000 Worldlinks .<br>2-2 On weekly basis assess Intel teachers'.<br>2-2 Start Evaluation for the Impact of Thinking Tools<br>2-3Train (12) supervisor & teachers weakly on Authoring content program &12 Lab. Technician on MCDL.2-1 Follow up Training for 6000 Teachers on ICDL.<br>* Analysis of NCHRD already existing study on the impact of Intel/Worldlink/Cader/Thinking tools on teachers and therefore students learning..<br>Draw remedy plan based on the study. | 28/2 | |
| 3. Capacity Building and professional Development.<br>3-1-a School development Unit.<br>3-1-b Training through peer coaching.<br>3-1-b2 COP<br>3-1-c following up the impact of training in the classroom.<br>3-1-d Performance measurement & change management .<br>3-3 Leadership.<br>3-4 PD & Education Resources Centers. | DCT<br>DET<br>ICT<br>Planning<br>ESP<br>SJE | 3-1 Training on SDU is an on-going process.<br>3-1b Develop MIS Teacher competencies .<br>3-1-b2 COP: four on-line learning events for MIS learning teams.<br>3-1b2 COP: collaborate with private sector & NGO's to create an incentive system.<br>3-1-b2 ESP & MOE to create an incentive system to support MIS learning teams **(Feb. April)**<br>. | 28/2 | 3-1-b2 Feb.-June on going |
| 4- Integrated Relation between MOE & Jordan Universities.<br>Revising the in-service training programs with respect to NPTS & according to integration of pre-service training program at University level. | Universities<br>SJE | Awareness sessions across Universities and within all University faculties.<br>Spread awareness across all MoE districts/36 directorates and schools. | 28/2 | |

| March/2007 – TRAINING LEAD | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Planning Area | Cooperating/ Sharing Directorates | Action Notes | Completion Date | Comments |
| 1- Curricula and Examinations.<br>1-1 General Framework for curricula and Examinations<br>1-2 Developed Curricula<br>1-3 E-Content<br>1-4 E-Content Training Manual | DCT<br>DET<br>JEI<br><br>ESP | 1-2 Follow up and evaluate for ITAC HTML demand training for MIS teachers.<br>1-3 Draw of Remedy plan to sort e-Content training challenges.<br>1-4 Roll out for the production of other e-Content Training manuals | 30/3 | |
| 2- Implementation of Technology<br>2-1 ICT Literacy (ICDL,UJCDL,…………)<br>2-2 Using ICT in Classroom .<br>2-3 Training staff:<br>on content authoring.<br>Lab. Technician | JEI .<br>Intel,<br>World links, Cader<br>Microsoft. | 2-1& 2-2 It is an on going process :<br>2-2 Start plan for training 1000 teacher on Thinking tools.<br>2-2 On weekly basis assess Intel teachers'.<br>2-2 Start Evaluation for the Impact of Thinking Tools<br>2-3Train (12) supervisor & teachers weakly on Authoring content program &12 Lab. Technician on MCDL.2-1 Follow up Training for 6000 Teachers on ICDL.<br>* Analysis of NCHRD already existing study on the impact of Intel/Worldlink/Cader/Thinking tools on teachers and therefore students learning..<br>Draw remedy plan based on the study. | 30/3 | |
| 3. Capacity Building and professional Development.<br>3-1-a School development Unit.<br>3-1-b Training through peer coaching.<br>3-1-b2 COP<br>3-1-c following up the impact of training in the classroom.<br>3-1-d Performance measurement & change management .<br>3-3 Leadership.<br>3-4 PD & Education Resources Centers. | DCT<br>DET<br>ICT<br>Planning<br>ESP<br>SJE | 3-1 –a Training on SDU is an on-going process.<br><br>Feb. activities are an on-going process.<br>3-1 –a Study Tour. | 30/3 | |
| 4- Integrated Relation between MOE & Jordan Universities.<br>Revising the in-service training programs with respect to NPTS & according to integration of pre-service training program at University level. | Universities<br>SJE | • Collect feedback .<br>• Analysis of the collected data & reporting.<br>• Arrange for a Forum to discuss progress at both levels (MoE & Universities), leading to an integrated training program from Pre-service for Student teacher to In-service training program for teachers'. | 30/3 | **On-going March-June** |

| April/2007 – TRAINING LEAD | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Planning Area | Cooperating/Sharing Directorates | Action Notes | Completion Date | Comments |
| 1- Curricula and Examinations.<br>1-1 General Framework for curricula and Examinations<br>1-2 Developed Curricula<br><br>1-3 E-Content<br>1-4 E-Content Training Manual | DCT<br>DET<br>JEI<br><br>ESP | 1-2 Follow up with DCT on the progress of DC to produce training plan -<br>1-2 Training plan for the 2007-2008 academic year will be produced based on JEL Master Plan.<br>1-2 Institutionalizations the MIS PD framework at QRC.<br>1-4 Production of e-content training manual for other e-contents<br><br>1-4Training teachers on the use of e-Content Training manual. | 30/4 | |
| 2- Implementation of Technology<br>2-1 ICT Literacy (ICDL,UJCDL,…………)<br>2-2 Using ICT in Classroom .<br>2-3 Training staff:<br>on content authoring.<br>Lab. Technician | JEI .<br>Intel,<br>World links, Cader<br>Microsoft. | 2-1& 2-2 It is an on going process :<br>2-2 Start Training on Intel 3 (Thinking tools) 1000 Teachers..<br>2-2 On weekly basis assess Intel teachers'.<br>2-2 Start Evaluation for the Impact of Thinking Tools<br>2-3Train (12) supervisor & teachers weakly on Authoring content program &12 Lab. Technician on MCDL<br>.2-1 Follow up Training for 5000 Teachers on ICDL.<br>* Analysis of NCHRD already existing study on the impact of Intel/Worldlink/Cader/Thinking tools on teachers and therefore students learning..<br>Draw remedy plan based on the study. | 30/4 | |
| 3. Capacity Building and professional Development.<br>3-1-a School development Unit.<br><br>3-1-b Training through peer coaching.<br>3-1-b2 COP<br>3-1-c following up the impact of training in the classroom.<br>3-1-d Performance measurement & change management .<br>3-3 Leadership.<br>3-4 PD & Education Resources Centers. | DCT<br>DET<br>ICT<br>Planning<br>ESP<br>SJE | 3-1Training on SDU is an on-going process.<br>3-1-b2 COP: Identify partners willing to participates in the production related products..<br>3-4 Institutionalizations instruction design training, peer coaching & library resources unit at QRC. | 30/4 | |
| 4- Integrated Relation between MOE & Jordan Universities.<br>Revising the in-service training programs with respect to NPTS & according to integration of pre-service training program at University level. | Universities<br>SJE | • Collect feedback .<br>• Analysis of the collected data & reporting.<br>Arrange for a Forum to discuss progress at both levels (MoE & Universities), leading to an integrated training program from Pre-service for Student teacher to In-service training program for teachers'. | 30/4 | |

| May/2007 – TRAINING LEAD | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Planning Area | Cooperating/Sharing Directorates | Action Notes | Completion Date | Comments |
| 1- Curricula and Examinations.<br>1-1 General Framework for curricula and Examinations<br>1-2 Developed Curricula<br>1-3 E-Content<br>1-4 E-Content Training Manual | DCT<br>DET<br>JEI<br>ESP | 1-2Follow up and evaluating all MIS professional development program.<br>1-4Training teachers on the e-Content Training Manual for four days. | 30/5 | |
| 2- Implementation of Technology<br>2-1 ICT Literacy (ICDL,UJCDL,…………)<br>2-2 Using ICT in Classroom .<br>2-3 Training staff:<br>on content authoring.<br>Lab. Technician | JEI .<br>Intel,<br>World links,<br>Cader<br>Microsoft. | 2-1 Planning for next academic year…………<br>Training and assessment of ICDL//Intel/Worldlink/Thinking Tools is an on-going process. | 30/5 | |
| 3. Capacity Building and professional Development.<br>3-1-a School development Unit.<br>3-1-b Training through peer coaching.<br>3-1-b2 COP<br>3-1-c following up the impact of training in the classroom.<br>3-1-d Performance measurement & change management .<br>3-3 Leadership.<br>3-4 PD & Education Resources Centers. | DCT<br>DET<br>ICT<br>Planning<br>ESP<br>SJE | 3-1 Evaluating previous piloting stage, taking the innovation ideas.<br>3-1 Collecting feedback and report. .<br>3-1 Following up and assessment.<br>3-1 Training Evaluation and collecting feedback about previous SDU deployed stages.<br>3-1-b2 COP: produce & disseminate knowledge product<br>3-4 Institutionalizations instruction design training, peer coaching & library resources unit at QRC. | 30/5 | |
| 4- Integrated Relation between MOE & Jordan Universities.<br>Revising the in-service training programs with respect to NPTS & according to integration of pre-service training program at University level. | Universities<br>SJE | Based on all development of the integrated training programs, reviewing and recommending updates of the current teachers ranking and licensing system. | 30/5 | **On-going June-Sept.** |

| June/-Aug 2007 – TRAINING LEAD | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Planning Area | Cooperation g/Sharing Directorates | Action Notes | Completion Date | Comments |
| On conjugation with all partners, collect feed back on all implemented projects<br>Analysis of all results/ collected data..<br>Reporting<br>Planning at two levels:<br>• Remedy plans to sort out challenges.<br>• Next, stage Planning. | | | | |

## السيرة الذاتية

**الاسم: سفانة أحمد إخليف المرايات.**

**الكلية: العلوم التربوية.**

**التخصص: الإدارة التربوية.**

**السنة: 2007.**

**العنوان البريدي: بلدية الطفيلة الكبرى، ص. ب (2).**

**الهاتف: 00962777245906.**

**00962799032604.**